

DIREITO DO TRABALHO

PROF: LEANDRO ANTUNES



DIREITO DO TRABALHO

PROF: LEANDRO ANTUNES

ASPECTOS GERAIS. DEFINIÇÃO E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

CONCEITO

Inicialmente cabe aqui conceituar a matéria ora em estudo, ou seja, o Direito do Trabalho.

Para o brilhante professor Maurício Godinho Delgado, direito do trabalho é um “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial de suas associações coletivas.”

Partindo-se do princípio que a palavra Direito nos leva a um conjunto de regras contidas em um ordenamento jurídico capazes de nos mostrar alguns direitos (em seu sentido estrito) como também alguns deveres, poderia então se concluir que o Direito do Trabalho é o conjunto de direitos e deveres aplicados à relação de emprego, ou ainda, o conjunto de direitos e deveres previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas. Porém, acredito que este conceito é um limitador da real amplitude do Direito do Trabalho, pois na verdade este vem a ser o conjunto de direitos e deveres que regulam as relações de trabalho, que é gênero da espécie relação de emprego. Tal conceito fica evidenciado, quando pensamos por exemplo, no trabalhador avulso, o mesmo não é protegido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, nem se observa nesse tipo de relação um contrato de trabalho caracterizador da relação de emprego, mas mesmo assim, é o trabalhador avulso protegido pelo Direito do Trabalho. Logo, podemos conceituar o Direito do Trabalho como sendo o conjunto interpretativo, protetivo e exemplificativo aplicado às relações de trabalho.

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

CONCEITO

Fonte vem a ser o ponto de origem, o lugar de onde se brota alguma coisa. Em sede de Direito do Trabalho, é interessante o estudo das fontes até mesmo para que se saiba que parâmetros podem ser adotados pelo julgador no momento da resolução dos conflitos.

As fontes podem dividir-se em: Fontes formais e fontes materiais.

As Fontes Formais são formas de exteriorização do direito. São aquelas que como o próprio nome já diz adquiriram forma. São dotadas de sanção, ou seja, possuem efeito de vinculação.

As fontes formais dividem-se em heterônomas e autônomas.

As fontes heterônomas são as Impostas por agente externo, estabelecem uma regra geral, abstrata e impessoal. Ressalte-se que heterônomas são as regras cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos seus destinatários principais. Na verdade, as fontes heterônomas são aquelas em que o Estado participa ou interfere. Exemplo: Constituição Federal, leis, decretos, sentença normativa e Convenções e Tratados Internacionais.

Já as fontes autônomas são as pactuadas pelas partes. Costuma-se a dizer que as fontes formais autônomas são aquelas em que os criadores das regras são os próprios destinatários. Aqui, não há a necessidade de intervenção estatal para a celebração das regras. Exemplo: Convenção coletiva e acordo coletivo.

Art. 8º da CLT - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes,

o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

As fontes materiais são fatores que ocasionaram o surgimento das normas. O conjunto dos fenômenos sociais que contribuem para a formação da substância, da matéria do direito. Há de se citar como exemplo o caso do próprio Direito do Trabalho, em que um dos motivos de seu surgimento foi a luta de trabalhadores pela redução da jornada do trabalho. Ora, os trabalhadores tiveram que realizar greves e pressões populares para mais tarde a jornada de trabalho vir a ser limitada. Na verdade, a luta dos trabalhadores acabou por gerar a positivação dos limites da jornada, podendo afirmar-se que aquilo que começou como uma busca de direitos sem qualquer poder de coerção sobre o empregador (fonte material) acabou-se transformando em uma norma que traz obrigatoriedade de cumprimento (fonte formal). Logo, é possível concluir que a fonte formal já foi um dia uma fonte material, mas nem sempre esta última transformar-se-á em uma fonte formal.

Temos como os principais exemplos de fontes materiais, a greve de trabalhadores e as pressões populares buscando melhorias de condições de serviços.

Quanto a hierarquia das fontes, cabe ressaltar que a Constituição Federal, como norma fundamental do direito positivo, ocupa o ápice hierárquico, já que todas as outras fontes não podem contrariá-la. Porém, é interessante ressaltar que em Direito do Trabalho, o princípio da proteção ou tutelar, vai fazer com que seja aplicado ao empregado, aquilo que lhe seja mais favorável, independentemente da posição hierárquica da norma.

PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

1 – PRINCÍPIO PROTETOR OU TUTELAR – O empregado é considerado hipossuficiente nas relações trabalhistas, logo tal princípio tem por objetivo tentar amenizar as diferenças existentes entre trabalhador e empregador. Há de se ressaltar, que tal princípio é de extrema relevância para entendimento de outros princípios específicos de Direito do Trabalho.

2 - PRINCÍPIO *IN DUBIO PRO MISERO*

Segundo o princípio *in dubio pro misero*, no caso de dúvida entre as várias interpretações de uma norma, o intérprete deve adotar aquela que for mais favorável ao trabalhador, desde que não contrarie clara e incontestável mensagem do legislador, nem se trate de matéria proibitória.

Tal princípio, também denominado *in dubio pro operario* ou *in dubio pro pauper*, deriva do princípio da proteção, sendo certo que sua aplicação é criticada por alguns doutrinadores, por acharem que a aplicação do mesmo violaria o princípio da imparcialidade e o comando do CPC no que concerne ao princípio do convencimento motivado.

3 – PRINCÍPIO DA APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL – No Direito do Trabalho nem sempre se leva em consideração para dirimir possíveis conflitos o sistema da hierarquia das normas, aplicando-se na verdade àquilo que for mais favorável ao empregado. Como exemplo, pode ser citado o artigo 7º, XVI, da Constituição Federal, que informa que a hora extraordinária será acrescida de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal.

Ocorre que, acordo ou convenção coletiva (que são normas hierarquicamente inferiores a Constituição) podem estabelecer um percentual superior ao previsto na CF, sendo que neste caso será o percentual a ser pago ao trabalhador, pouco importando o fato de se tratar de uma norma hierarquicamente inferior.

Cabe destacar, que a aplicação de tal princípio não é absoluta, pois pode ser limitada por lei governamental proibitiva ou por matéria de ordem pública.

4 – PRINCÍPIO DA APLICAÇÃO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA – Tal princípio tem aplicação direcionada às cláusulas estabelecidas no contrato de trabalho. Determinadas condições de trabalho conquistadas pelos trabalhadores em determinada relação de emprego não podem ser substituídas por outras menos vantajosas. Base legal: Artigo 468 da CLT e Súmulas 51, I e 288 do TST.

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.

5 – PRINCÍPIO DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS – As normas trabalhistas devem obrigatoriamente ser cumpridas. Tal princípio guarda grande relação com a impossibilidade de renúncia de direitos trabalhistas. Tomemos como exemplo, o adicional de hora noturna previsto no artigo 73 da CLT, que é de 20% pelo menos, essa norma deve ser aplicada, não podendo empregado e empregador através de qualquer tipo de acordo, estabelecerem percentual inferior.

6 – PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE (IRRENUNCIABILIDADE) DOS DIREITOS TRABALHISTAS – Os direitos trabalhistas devidamente previstos em lei, não podem ser renunciados pelo trabalhador, porém, alguns direitos considerados de “indisponibilidade relativa”, podem ser renunciados em juízo. Base legal: Artigo 9º da CLT.

7 – PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA OU “IN PEJUS” – O contrato de trabalho não pode ser alterado em regra de forma unilateral, ou seja, para que haja modificação é necessário o consentimento das partes, e ainda que ocorra modificação com a anuência das partes, esta não poderá ser prejudicial ao trabalhador, sob pena de nulidade. Base legal: Artigo 468 da CLT.

Cabe ressaltar, que o empregador poderá realizar pequenas modificações no contrato de trabalho de forma unilateral, sendo certo que não podem causar qualquer tipo de prejuízo ao empregado, é o que chamamos de *Ius variandi*.

8 – PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL – Significa dizer que o salário não poderá ser reduzido, salvo convenção ou acordo coletivo. Base legal: artigo 7º, VI, Constituição Federal e artigo 462 da CLT.

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações “in natura” exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados.

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

Vale a pena destacar que comumente as Bancas substituem as expressões convenção ou acordo coletivo, simplesmente por norma coletiva, o que não mudaria o sentido da frase, porém, não estaria aqui presente a permissão para que fosse adequada a afirmação de que o salário poderia ser reduzido por acordo individual.

Outro fator que merece ser destacado para efeitos atuais de concurso público é de que, não viola o princípio da irredutibilidade salarial o pagamento de salário inferior ao mínimo, desde que haja contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, conforme a Orientação Jurisprudencial de n.º 358 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SDI-I.

9 – PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO – O Contrato de trabalho se presume inicialmente de prazo indeterminado, ou seja, não se sabe quando é o término da relação de emprego, caso o empregador tenha por desejo realizar contrato de prazo determinado, deverá fazer prova de tal celebração. Um exemplo previsto na própria CLT da aplicação deste princípio é o artigo 451, que assim expressa: “O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo”. Aqui, verifica-se que se o contrato de trabalho por prazo determinado não estiver de acordo com a lei, ele passa a ser considerado como de prazo indeterminado, estando o empregado protegido de uma possível despedida arbitrária futura. Base legal: Súmula 212 do TST, artigos 10 e 448 da CLT e artigo 7º, I, Constituição Federal.

10 – PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE – No Direito do Trabalho os fatos podem valer mais do que os documentos. Sendo certo, que o estabelecido contratualmente pode não valer de nada, em razão dos fatos e acontecimentos. Atualmente é comum o número de empregadores que fazem anotação na carteira de trabalho com valor de salário inferior ao realmente recebido pelo empregado, visando fugir de maiores encargos, neste caso, dificilmente o empregado conseguirá comprovar através dos documentos o seu real salário (já que os documentos demonstram algo que na realidade nunca aconteceu), logo deverá comprovar a sua real remuneração através, por exemplo, de testemunhas. Base legal: Artigo 9º da CLT.

Aplicações dos preceitos da C.L.T: Conceito de Empregado e Empregador.

CONTRATO DE TRABALHO

Requisitos de todo e qualquer contrato:

- **Agentes capazes (empregador e empregado)**
- **Objeto lícito**

- **Forma prescrita em lei**

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.

O contrato de trabalho é aquele quem vai caracterizar a relação de emprego

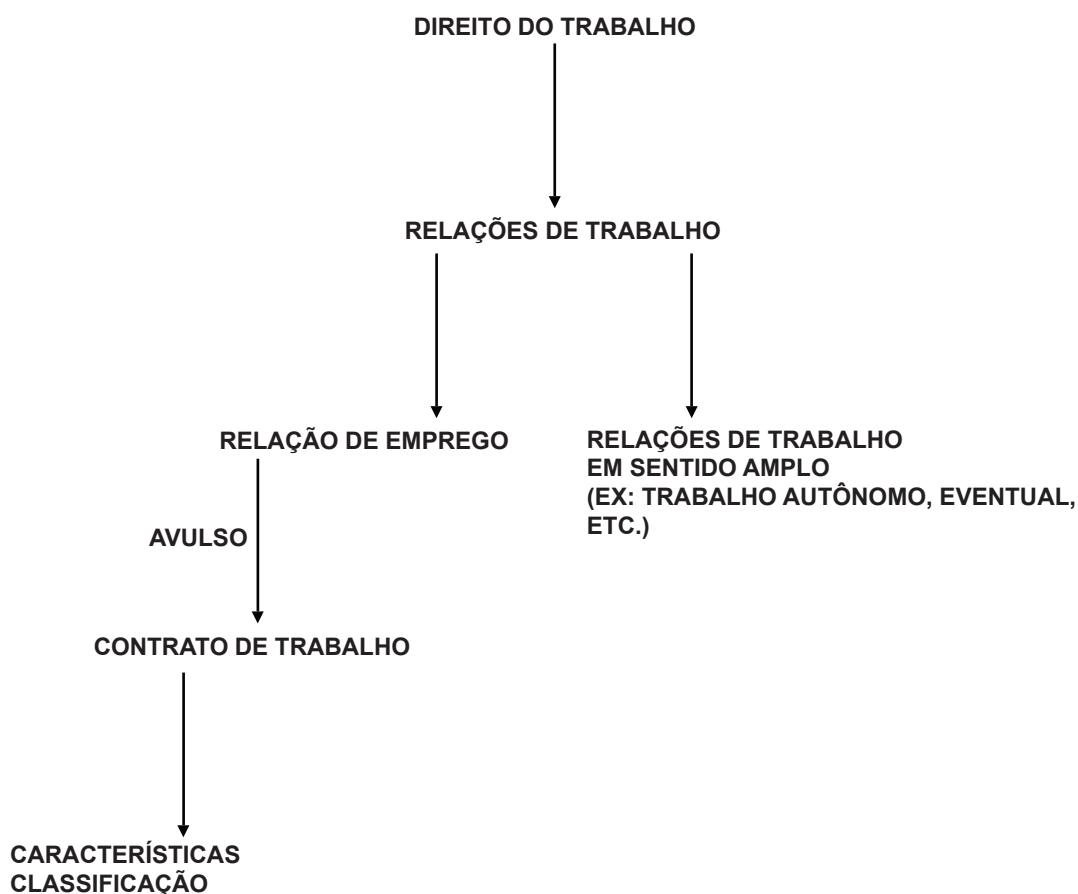
Requisitos da relação de emprego

- **S** ubordinação jurídica
- **H** abitualidade (ou não eventualidade)
- **O** nerosidade
- **P** essoalidade
- **P** essoa física

CUIDADO!!!

Habitualidade (pelo menos 3 dias em regra) ≠ **Continuidade** (todos os dias) – **porém, ambas caracterizam uma relação de emprego.**

Na verdade, não existe um conceito concreto de habitualidade, alguns tribunais trabalhistas vêm entendendo pela caracterização da relação de emprego quando haja trabalho até uma vez por semana, o certo é que e o empregado trabalha pelo menos 3 (três) vezes na semana não há qualquer discussão, eis que o mesmo exerce um mínimo de 50% da jornada, caracterizando-se assim indiscutivelmente a habitualidade.



A diferença básica entre a relação de emprego e a relação de trabalho é que na primeira fala-se na espécie da segunda, ou seja, o empregado que está no exercício de uma relação de emprego fatalmente estará trabalhando, mas nem todo o empregado que está trabalhando, estará no exercício de uma relação de emprego. Logo, é possível concluir que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. Temos como exemplo o caso do trabalhador autônomo, que embora esteja trabalhando não estará no exercício de uma relação de emprego, pois do tipo de seu contrato não há que se falar em direito e deveres com relação a nenhum empregador, sendo certo ainda que na relação de trabalho autônomo o meso não está subordinado a ninguém.

EMPREGADOR

Analisando o *caput* do artigo 2º da CLT, verifica-se que o empregador é a empresa. O conceito de empresa é encontrado mais facilmente na Economia, aqui para o candidato que almeja estudar para concurso público, não há a menor preocupação com esse tipo de conceito, bastando para o mesmo saber que a empresa é o empregador. Empresa individual é àquela cujo sua titularidade pertence a uma pessoa física. A empresa coletiva que, pode ser de direito público ou privado, se dá quando a titularidade pertence a uma pessoa jurídica.

O empregador deve assumir os riscos da atividade econômica, ou seja, arcará com os lucros e perdas do empreendimento (**ALTERIDADE**).

O empregador é quem estabelece as condições necessárias para a contratação, restando evidente que não pode contrariar o princípio da igualdade previsto no *caput* do artigo 5º, da Constituição da República Federativa do

Brasil.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, também trata daqueles chamados de “empregadores equiparados”, estes têm previsão legal no artigo 2º, §1º, CLT, que ora transcreve-se:

“§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.”

Há de se ressaltar que, todos aqueles arrolados no artigo 2º, § 1º, CLT, somente serão equiparados a empregadores, **desde que mantenham empregados**, caso contrário não serão chamados de empregadores.

Ainda no conceito de empregador, cabe destacar o artigo 2º, §2º, CLT, que faz referência ao grupo econômico e à responsabilidade solidária, e que ora será transcrito:

“§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.”

O parágrafo acima transcrito traz a possibilidade de um empregado que trabalhou para uma empresa pertencente a um mesmo grupo econômico, poder demandar qualquer uma delas em sede judicial, em busca de eventuais direitos trabalhistas, já que a responsabilidade é solidária. Entende-se por responsabilidade solidária, àquela em que existe a concorrência de vários credores e/ou devedores. Nesse tipo de responsabilidade, cada empresa responderá, isoladamente, pela **totalidade** da prestação.

O artigo 10 da Consolidação das Leis do Trabalho que visa a proteção dos direitos do empregado e, também, o artigo 448 do mesmo diploma legal, que leva em conta o contrato e, portanto, protege ambas as partes da relação de emprego, dispõem que quaisquer modificações na estrutura jurídica da empresa ou na mudança de sua propriedade não afetam o contrato de trabalho nem os direitos do empregado.

Na sucessão de empresas, o contrato continua em vigor. Deve-se entender por sucessão de empresas qualquer alteração jurídica da empresa que possa vir a modificar sua constituição e funcionamento como pessoa com direitos e obrigações, ou ainda, modificar a organização jurídica (transformação de sociedade limitada em anônima, a fusão de duas ou mais sociedades a incorporação e etc.). Ou seja, qualquer mudança na propriedade da empresa.

Quem responde pelos direitos do contrato de trabalho é o sucessor, este responderá inclusive pelos direitos relativos ao trabalho prestado pelo sucedido. O sucessor responde, ainda, pelos contratos terminados na época do sucedido (de empregado dispensado antes da entrada do sucessor). Responde também por contratos que estão em fase de execução, não sendo válida cláusula ressaltando a responsabilidade do sucedido. O sucessor tem como garantia, o direito regressivo contra o sucedido.

EMPREGADO

O conceito de empregado está previsto no artigo 3º da CLT, que assim expressa:

“Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

Inicialmente vale ressaltar e alertar aos candidatos, que diferentemente do conceito de empregador, aqui no conceito

de empregado, **somente a pessoa física** é admitida como tal, com isso o artigo 3º deixa claro o caráter *intuitu personae* (personalíssimo) da relação empregatícia.

Do artigo 3º da CLT, podem ser retirados os elementos essenciais do conceito de empregado, e são eles: a) pessoa física, ou seja, não se admite no Direito do Trabalho pessoa jurídica ou animal como empregados; b) a personalidade, ou seja, o serviço somente pode ser prestado pela própria pessoa contratada. A personalidade é uma das características básicas da relação de emprego, onde o empregado não pode se fazer substituir por outro empregado salvo, em raríssimas exceções, e ainda assim, com anterior concordância do empregador; c) não-eventualidade, ou seja, o trabalho deve ser contínuo ou habitual; d) subordinação, ou seja, o empregado é dirigido por alguém (empregador); e) recebimento de salário (onerosidade), ou seja, o contrato de trabalho é oneroso, para a prestação de serviços é devida ao empregado o pagamento de salários.

É de extrema importância para aquele que se prepara para concurso público saber a respeito da diferença de empregado e trabalhador. A expressão “empregado” significa, que há uma relação jurídica existente, e que nesta relação encontram-se partes (empregador e empregado) detentores de direitos e deveres. O termo “trabalhador”, nos remete à palavra trabalho e esta por consequência nos faz pensar em uma relação fática.

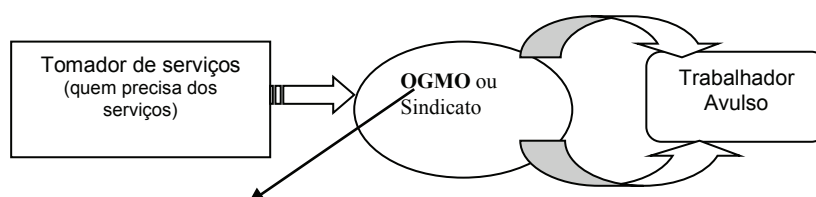
“Nem todo trabalhador é empregado, mas todo empregado é trabalhador”, pois se “eu” sou empregado é porque exerço um trabalho, porém, se eu trabalho, nem sempre estarei em uma relação de emprego, ou seja, pode ser que “eu” trabalhe, mas não esteja subordinado a ninguém, e se não há subordinação, falta um dos requisitos básicos para alguém ser considerado empregado.

Após diferenciarmos empregado de trabalhador, importante salientar alguns tipos de trabalhadores e empregados constantemente cobrados em provas.

1 - Trabalhador autônomo - Sua principal característica é **de não ser subordinado**, ou seja, é responsável pela própria prestação pessoal de serviços, com isso assume os riscos da atividade. Um exemplo é o “corretor de imóveis”.

2 - Trabalhador eventual – Diferentemente do trabalhador autônomo, o eventual é **subordinado**, porém, sua subordinação é temporária, eis que não fica “fixo” a uma só empresa. Na prática costuma-se vislumbrar tal tipo de trabalhador naqueles que realizam o chamado “bico”, ou seja, uma atividade não permanente. Podemos citar como exemplos de trabalhadores eventuais, a diarista e o “chapa”.

3 - Trabalhador avulso – O trabalhador avulso é aquele que exerce um serviço em curto espaço de tempo, ou seja, é chamado para realizar trabalhos esporádicos, podendo prestar serviços para mais de uma empresa. Uma das principais características do trabalho avulso é de que neste tipo de relação **verifica-se a intermediação por parte dos Sindicatos ou do Órgão de Gestão de Mão-de-Obra (OGMO)**, isso significa dizer que o trabalhador avulso não é contratado diretamente pela empresa que necessita dos serviços. Tem-se como exemplo de trabalhador avulso o “estivador”.



Cabe destacar que o artigo 7º, XXXIV, CF, estende aos trabalhadores avulsos os mesmos direitos daqueles que possuem vínculo empregatício.

4 – Empregado doméstico – Seu conceito legal está previsto no artigo 1º, da Lei Complementar 150/15. Podemos verificar todos os requisitos do empregado típico nos empregados domésticos, ou seja, pessoalidade, subordinação, habitualidade (continuidade) e onerosidade. Importante, o doméstico não é regido pela CLT e sim por lei própria.

Empregado doméstico é aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas.

Entenda-se por âmbito residencial não só o interior da residência, mas também todas suas dependências, pois, como é sabido, o motorista, o jardineiro e outros, também são considerados empregados domésticos.

A atividade não lucrativa é que vai distinguir o empregado doméstico do empregado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Os direitos constitucionais estendidos aos empregados domésticos estão previstos no artigo 7º, parágrafo único, Constituição Federal.

Por fim, vale destacar que o empregado doméstico não pode estar vinculado a qualquer tipo de atividade com fins lucrativos do empregador, pois senão será considerado empregado comum.

5 – Empregado rural: Conceito legal (art. 2º, Lei 5.889/73) – “Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.”

Considera-se trabalho noturno do trabalhador rural àquele executado entre as 21 (vinte e uma) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, na lavoura. Na pecuária será considerado noturno o realizado entre as 20 (vinte) horas de um dia e as 4 (quatro) horas do dia seguinte. O adicional noturno é de 25% e cada hora noturna corresponde a 60 (sessenta) minutos.

6 – Estagiário – Regulado pela lei 11.788/08. Não possui os direitos trabalhistas previstos na CLT, eis que não é empregado.

7 – Empregado aprendiz: Previsão legal: Artigo 7º, XXXIII, Constituição Federal, artigo 428 e seguintes da CLT, Decreto n.º 5.598/05.

É contrato de trabalho especial, que deve ser ajustado por escrito e por prazo determinado. Neste tipo de contrato, o objetivo principal é a aprendizagem do ofício pelo aprendiz. O aprendiz poderá ter entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos, sendo certo que este limite de idade não se aplica aos portadores de deficiências.

O contrato de aprendizagem não pode ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, caso seja prorrogado por mais de tal período, será considerado contrato por prazo indeterminado.

Com relação à jornada de trabalho do aprendiz, vale destacar que não poderá exceder seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. Porém, se o aprendiz já tiver concluído o ensino fundamental, pode trabalhar por um período de até 08 (oito) horas diárias.

8 – Empregado em domicílio – Tem previsão legal nos artigos 6º e 83 da CLT.

9 – Trabalhador temporário – Seu conceito legal está previsto na lei n.º 6.019/74, que dispõe em seu artigo 2º ser o trabalho temporário “Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.”

10 – Trabalhador terceirizado – A terceirização é uma das práticas mais comuns atualmente. Ocorre quando uma empresa contrata uma outra empresa locadora de mão-de-obra para executar determinados serviços com empregados próprios.

Neste tipo de relação o trabalhador terceirizado não poderá estar subordinado juridicamente ao tomador de serviços, sob pena de caracterização de vínculo empregatício direto.

Não há lei específica disciplinando a respeito da terceirização, sendo certo que atualmente os ensinamentos relativos a tal prática se encontram previstos na súmula 331 do TST.

Atualmente também temos os artigos 4-A e 5-A da lei 13.429/17 tratando do assunto de forma genérica.

11 – Empregados Públicos – São aqueles que para ingressarem no emprego público, realizam concurso público de provas ou de provas e títulos, mas que não serão regidos por estatuto (como é o caso da Lei 8.112/90), e sim serão protegidos pela CLT.

PRESCRIÇÃO

A prescrição trabalhista está regulada nas seguintes normas legais, que passamos a transcrever:

Constituição Federal:

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

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;”

CLT:

“Art. 11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:

I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.

§ 1º - O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.”

Inicialmente deve-se ressaltar a respeito da prescrição, que a Constituição Federal de 1988, equiparou o prazo prescricional para reclamação das verbas rescisórias, tanto do trabalhador urbano como do trabalhador rural.

Prescrição é a perda do direito à ação.

O artigo 440 da CLT, informa que contra menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo prescricional.

A súmula 362 do TST informa que a prescrição para buscar FGTS que não foi depositado pelo empregador é quinquenal.

OBSERVAÇÕES SOBRE PRESCRIÇÃO

- Após ter o contrato extinto o empregado pode reclamar em um período que é até de 2 anos.
- As ações declaratórias e ações que visem à anotação na carteira de trabalho são imprescritíveis.

Duração do Trabalho: da jornada de trabalho; Dos períodos de descanso. Do trabalho noturno

- Artigos 57 ao 75 da CLT e 7º, XIII ao XVI, Constituição Federal.

- Súmulas relacionadas: 60, 85, 89, 90, 110, 115, 118, 119, 146, 155, 172, 229, 264, 265, 287, 320, 338, 347, 349, 360, 366, 376, 423 e 444.

Conceito – artigo 4º da CLT: “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.”

A jornada de trabalho é tema tão importante no Direito do Trabalho que o nascimento deste veio da luta dos trabalhadores pela limitação daquela. Calcula-se a jornada de trabalho por dois critérios: 1 - pelas horas de efetivo trabalho; 2 - pelas horas que o empregado permaneceu à disposição do empregador, trabalhando ou não. O Brasil optou pelo segundo critério (art. 4.º da CLT).

- Jornada normal / Ordinária: Art. 7º, XIII, CF (8 h/dia ou 44 h/semana).

A jornada considerada legal é aquela que não ultrapasse o limite de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais.

Algumas profissões têm jornadas especiais, diferenciadas.

6 horas diárias: a) Cabineiro de elevador (ascensorista) – Lei n. 3.270/57; b) Operador cinematográfico (pessoas que ficam na sala de exibição) – art. 234 da CLT; c) Telegrafista e telefonista – art. 227 da CLT.

- Jornada de tempo parcial: art. 58-A, CLT.

O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras, na forma do artigo 59, § 1º, CLT.

O empregado que está em regime de tempo integral pode optar pela jornada de tempo parcial, desde que essa possibilidade esteja prevista no acordo coletivo, neste caso, haverá uma redução de salário. Nessas jornadas de

tempo parcial, as férias serão diferenciadas

- Turnos de revezamento: Art. 7º, XIV, CF.

As jornadas de turno de revezamento são limitadas em 6 (seis) horas diárias, salvo previsão em convenção ou acordo coletivo.

- Horas “in itinere”: Art. 58, § 2º, CLT.

Considera-se hora itinerário aquela na qual o empregado leva no tempo de deslocamento de sua residência para o trabalho ou vice-versa, desde que o local não seja servido por transporte público ou seja de difícil acesso, e que o veículo seja fornecido pelo empregador.

Há de se ressaltar, a necessidade de que o transporte no deslocamento seja fornecido pelo empregador, pois ainda que o local seja de difícil acesso ou não servido de transporte público, mas o empregado utilizar condução própria, não há que se falar em horas de deslocamento sendo computadas para efeito de jornada de trabalho.

As horas “in itinere” estão previstas no Enunciado n. 90 do TST. (podem acarretar horas extraordinárias).

- Prorrogação da jornada: artigos 59 ao 65 da CLT.

O empregado que ultrapassar o limite de 08 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais estará realizando horas extras, independentemente de receber como tal ou não.

QUADRO DE PRORROGAÇÃO DA JORNADA

Modalidade de Prorrogação	Possibilidade / Previsão	Horas Prorrogáveis	Remuneração
Hora extra propriamente dita	Acordo individual, convenção coletiva e acordo coletivo	Até 2 horas	50%
Regime de compensação	Acordo individual, convenção coletiva e acordo coletivo	Até 2 horas	Sem remuneração
Força Maior	Não há necessidade de previsão em acordo	??? – Não há previsão legal de limite, salvo com relação a hora extra por motivo de força maior do menor (artigo 413, CLT)	50%
Serviços Inadiáveis	Não há necessidade de previsão em acordo	Até 4 horas	50%

A hora extra propriamente dita é a prorrogação normal a que estamos acostumados.

O regime de compensação de horas ocorre quando o trabalhador prorroga sua jornada em alguns dias e diminui em outros. Assim, a jornada não ultrapassa o limite legal. Nesse regime, o empregado não recebe hora-extra pela compensação.

A compensação está prevista no art. 7.º, XIII, da CF e art. 59, § 2.º, da CLT.

O banco de horas é uma forma de compensação. Nesse sistema, exige-se a norma coletiva (há participação do sindicato). A Medida Provisória n. 1.952, informa que as horas extras acumuladas pelo empregado devam ser compensadas em um módulo anual, não podendo ultrapassar o limite de duas horas diárias.

Se ocorrer a rescisão de contrato dentro do prazo do banco de horas, o empregado receberá hora-extra. Se houver, porém, débito de hora-extra, o empregado não pagará nada.

O Enunciado n. 85 do TST informa que se o regime de compensação de horas estiver irregular, sem o instrumento que a lei exige para autorizá-lo (agora acordo coletivo), o empregado terá direito ao adicional de hora-extra.

- Empregados não enquadrados no regime de horas extras: art. 62, CLT.

Nestes casos, não há incidência de hora-extra. Ex.: vendedor que faz vendas fora do estabelecimento, em outras cidades.

Qualquer fiscalização da jornada, ainda que indireta, exclui o empregado dessa exceção, voltando a se enquadrar na regra da limitação da jornada de trabalho. Ex.: motorista interestadual que tem prazo pequeno para entregar a carga. Ou seja, passa a ter direito ao recebimento da hora extra.

Também encontram-se enquadrados na exceção do artigo 62 da CLT, os empregados que têm poder de gestão, poder de administração, que representam o empregador. Não se submetem a qualquer tipo de controle. Para esses empregados, também não há incidência de hora extra.

- Jornada noturna: 73 CLT.

- Adicional: mínimo 20 %.
- Tempo / hora: 52 minutos e 30 segundos.
- Horário: 22:00 às 05:00h.

- Jornada noturna do Rural: art. 7º da lei 5889/73.

- Lavoura: 21:00 às 05:00h.
- Pecuária: 20:00 às 04:00h.
- Adicional: 25%.
- Tempo / Hora: 60 minutos.

- Advogado: 20 às 5 horas – direito ao adicional de 25%. Reduzida 52' 30".

Jornada Mista: É aquela na qual o empregado trabalha uma parte em horário diurno e outra em horário noturno.

- Observações acerca do horário noturno: 1 - O adicional noturno (20 % sobre o valor da hora) integra a base de cálculo das horas-extras prestadas no período noturno; 2 - O Vigia Noturno tem direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos; e tem assegurado o direito ao adicional noturno de 20 %; 3 - Adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado; 4 - A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno (Súmula 265, TST).

- Intervalos

Intrajornada - Período mínimo de descanso dentro da jornada.

Jornada superior a seis horas – 1 hora no mínimo e no máximo duas horas.

O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. (art. 71, § 3º, CLT)

É possível, em acordo coletivo com o sindicato, o empregador conceder intervalo superior a 2 horas.

Jornada superior a 4 horas até 6 horas – 15 minutos de descanso no mínimo.

Jornada igual ou inferior a 4 horas – Sem intervalo.

Observações:

1 - Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em Lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

2 - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. (súmula 437 do TST)

- Interjornada – Período mínimo de descanso entre as jornadas.

Pela regra geral, o descanso entre 2 (duas) jornadas deve ser de 11 horas, no mínimo.

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional. (OJ n.º 355, TST).

- Repouso semanal remunerado (RSR) ou Descanso semanal remunerado (DSR)

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, deverá coincidir preferencialmente aos domingos.

INTERVALOS	
INTRAJORNADA (dentro da jornada)	INTERJORNADA (entre uma jornada e outra)
<p>Exemplo: 8:00 às 17:00h = 9h = 8 h por dia + 1 h de descanso</p>	<p>Intervalo de pelo menos 11 horas. Descanso semanal de 24h.</p> <p>Ex.: jornada de 2ª a sáb.</p> <p>Sáb. dom. seg.</p> <p>Sai 22:00 24h.....00:00</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">descanso</p> <p style="text-align: right;">11 horas</p> <p>Saindo o empregado às 22:00h do sábado somente poderia iniciar seu labor às 09:00h de segunda-feira, pois entre o sábado e a segunda deveria descansar pelo menos 11 horas consecutivas, não podendo tal intervalo coincindir com o repouso semanal remunerado.</p>

Das Férias Anuais: do direito a férias e sua duração, da concessão e da época das férias; das férias coletivas; dos efeitos na cessação do Contrato de Trabalho; do início da prescrição.

Base legal: Art. 7, XVII CRFB e Arts. 129/153 CLT

“Art. 7 da Constituição Federal

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.”

Férias vem a ser o período de descanso anual que o trabalhador durante 12 meses de trabalho adquire o direito de usufruir. Este descanso é remunerado, logo é caso de interrupção do contrato de trabalho.

O objetivo deste descanso é proporcionar a ele repor suas energias, recompor seu físico e intelectual, liberar as toxinas originadas pela fadiga, um descanso de corpo e mente, período em que o trabalhador não terá que pensar no trabalho.

As férias são remuneradas pelo empregador de acordo com o salário devido acrescidas de pelo menos 1/3 (um terço) constitucional.

Férias é direito do empregado e dever do empregador, não podendo ser negociada, ou seja, é direito irrenunciável.

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias – Período Aquisitivo de férias.

Caso durante o período aquisitivo ele tenha faltado mais vezes de forma injustificada ele perderá direito a alguns dias trabalhados, como pode ser observado na tabela abaixo:

FÉRIAS – ARTS. 130 e 130 A, CLT	
EXEMPLO DE INTERRUÇÃO	EXEMPLO DE SUSPENSÃO
30	Até 5 dias (injustificadas)
- 6	até 14
24 6	15 até 23
18	24 até 32
12	Acima de 32.
0	

OBS:

1 - Em regra a concessão de férias pode ser fracionada, contanto que 1 não seja inferior a 10 dias. Exceção: >50 e <18 anos **não podem** ter suas férias fracionadas!

2 - Os números “-6” e “+8” colocados parte superior de cada tabela representam um macete que é utilizado para ajudar na compreensão dos estudos.

Art. 131 da CLT - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social-INSS, excetuada a hipótese do inc. IV do art. 133;

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inc. III do art. 133.

Art. 133 da CLT - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo;

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 2º Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das

condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

§ 3º Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho.

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito – Período concessivo.

REGIME DE TEMPO PARCIAL	
OBS: Até 25 horas semanais é considerada jornada de tempo parcial. Art. 58 A, CLT . Neste caso é PROIBIDO Hora Extra. Exceção: nos casos de compensação ou força maior – art. 59, § 4º, CLT.	
FERIAS DESTE REGIME – ART. 130 A , CLT	
•	18d22 a 25h
•	16d > 20 ___ 22h
•	14d > 15 ___ 20h
•	12d > 10 ___ 15h
•	10d > 5 ___ 10h
•	8 d ≤ 5h.
Se o empregado faltar por mais de 7 (sete) vezes injustificadamente no período aquisitivo, suas férias serão reduzidas pela metade.	

As férias também podem ser gozadas coletivamente, mas aqui nenhum dos dois períodos pode ser inferior a 10 dias. O empregador tem que avisar o Ministério do Trabalho com antecedência de 15 dias.

Das Férias Coletivas – Artigos da CLT

Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Art. 140. Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Art. 141. Quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300 (trezentos), a empresa poderá promover, mediante carimbo, anotações de que trata o art. 135, § 1º.

§ 1º O carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho, dispensará a referência ao período aquisitivo a que correspondem para cada empregado, as férias concedidas.

§ 2º Adotado o procedimento indicado neste artigo, caberá à empresa fornecer ao empregado cópia visada do recibo correspondente à quitação mencionada no parágrafo único do art. 145.

§ 3º Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.

Seção V

Dos Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho

Art. 146. Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único. Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Art. 147. O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

Art. 148. A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do art. 449.

Quanto a prescrição das férias o artigo 149 estabelece que o direito de reclamar férias pode ser contado tanto do fim do período concessivo, como do término do contrato.

Art. 149 da CLT - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Do Contrato Individual de Trabalho: Disposições Gerais; Da Suspensão e da Interrupção; Da Rescisão; Do Aviso Prévio

1 - Conceito

Contrato de trabalho é um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) dá a sua prestação de serviços,

e em troca recebe o pagamento de uma contraprestação.

TÍTULO IV

DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

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

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

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.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

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.

Parágrafo único - O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Art. 446 - **Revogado pela Lei n.º 7.855, de 24-10-89, DOU 25-10-89.**

Art. 447 - Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 449 - Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º - Na falência, constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito. ***(Redação dada pela Lei n.º 6.449, de 14-10-77, DOU 18-10-77). Obs.: Vide Lei n.º 11.101/2005 (Lei de Falências), art. 83, inc. I e art. 83, inc. VI, letra c.***

§ 2º - Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

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 caso anterior.

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.

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.

Art. 453 - No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente. ***(Redação dada pela Lei n.º 6.204, de 29-04-75, DOU 30-04-75)***

§ 1º - Na aposentadoria espontânea de empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista é permitida sua readmissão desde que atendidos os requisitos constantes do art. 37, XVI, da Constituição Federal, e condicionada à prestação de concurso público. ***(Acréscitado pela Lei n.º 9.528, de 10-12-97, DOU 11-12-97 e declarado inconstitucional pelo STF - ADIn n.º 1.770-4-DF)***

§ 2º - O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, ou 30 (trinta), se mulher, importa em extinção do vínculo empregatício. ***(Acréscitado pela Lei n.º 9.528, de 10-12-97, DOU 11-12-97 e declarado inconstitucional pelo STF - ADIn n.º 1.721-3-DF)***

Art. 454 - ***Revogado pela Lei n.º 5.772, de 21-12-71, DOU 31-12-71.***

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Art. 456 - A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. ***(Redação dada pelo n.º 926, de 10-10-69, DOU 13-10-69)***

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

São elementos do contrato de trabalho: a pessoalidade (com relação ao empregado), a onerosidade, a continuidade, ou seja, a não-eventualidade e a subordinação.

2 - Características:

2.1 - Bilateral ou sinalagmático

O contrato de trabalho é bilateral ou sinalagmático, isto é, o contrato traz direitos e obrigações para ambas as partes

2.2 - Trato sucessivo

O contrato de trabalho, por natureza, é um contrato de trato sucessivo, caracterizando-se, em princípio, pela idéia de continuidade da relação de emprego. É contrato de execução contínua. Ele não se exaure com o cumprimento de uma só prestação. A prestação de trabalho, no contrato, não é do tipo instantânea.

Da mesma forma que o empregado presta seus serviços de forma habitual, é certo que o salário não pode ser pago por período superior a 1 (um) mês.

2.3 – Da classe dos Comutativos

Quer dizer que o dever de um corresponde ao dever do outro. O empregado trabalhar e o empregador pagar. A estimativa da prestação, de ambas as partes, é conhecida desde o momento da celebração do contrato.

Traz a idéia de equivalência das prestações recíprocas. Comutatividade é uma expectativa da manutenção da equivalência das prestações inicialmente ajustadas.

2.4 – Consensual

É consensual, pois é uma manifestação de vontade das partes; aperfeiçoa-se com o simples consentimento. Sendo certo, ainda destacar que não é exigido ao contrato de trabalho em regra qualquer tipo de formalidade, ou seja, não-solene.

2.5 – Oneroso

A toda prestação cabe uma contraprestação, ou seja, toda relação de emprego deve ser remunerada.

2.6 – Pessoal, Personalíssimo ou *Intuitu Personae*

Todo contrato de trabalho é pessoal com relação ao empregado, não podendo o mesmo fazer-se substituir por outro empregado, salvo os casos em que tal substituição era autorizada e conhecida pelo empregador.

3 - Requisitos:

3.1 – Agentes capazes; 3.2 - Objeto lícito; 3.3 – Forma prescrita em Lei.

4 – Classificação:

4.1 – Quanto à forma: 4.1.1 – Tácito; 4.1.2 – Expresso.

O contrato de trabalho pode dar-se de uma forma a que as partes tenham aceitado algumas condições impostas pela outra ainda que nunca declaradas, mas que acabaram sendo aceitas pelas mesmas (tácito), ou quando na existência de declaração de vontade das partes (expresso), essa declaração pode ocorrer de forma verbal ou escrita.

4.2 – Quanto à duração: 4.2.1 – Por prazo indeterminado; 4.2.2 – Por prazo determinado (contrato “a termo”).

A regra geral nos informa que os contratos são de prazo indeterminado, porém, pode ser que o empregado celebre com o empregado contrato de prazo determinado, desde que obedeça a determinados requisitos.

Como é óbvio para efeitos de concurso, as Bancas exigem conhecimento direcionado a respeito dos contratos determinados já que os de prazo indeterminado são a regra geral.

O artigo 443, § 2.º, da Consolidação Leis do Trabalhistas, limita as hipóteses de contrato de trabalho por prazo determinado. São elas:

- atividade empresarial transitória;
- serviço de natureza transitória;
- contrato de experiência.

Erro comum na prática é confundir-se o contrato por prazo determinado com o de trabalho temporário, porém existe um requisito básico diferenciador entre os dois, pois no contrato de prazo determinado quem contrata o empregado é diretamente o empregador, enquanto que no contrato de trabalho temporário há a intermediação da empresa fornecedora de mão-de-obra.

4.2.2.1. Prazo de duração dos contratos com prazo determinado

- Nas hipóteses de atividade empresarial transitória (substituição de empregados em férias) e serviço de natureza transitória (empresa que fabrica produtos sazonais: fogos, ovos de páscoa, natal etc).

O tempo de duração do contrato por prazo determinado é de no máximo dois anos (artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho), admitida uma prorrogação, desde que esta prorrogação, somada ao tempo anterior, não ultrapasse o limite de 02 (dois) anos. Não há necessidade de o prazo de prorrogação ser igual ao prazo estabelecido inicialmente.

Por exemplo: 1 ano + 1 ano = 2 anos

1 ano e 6 meses + 6 meses = 2 anos

6 meses + 6 meses = 2 anos

Havendo prorrogação por mais de uma vez vira contrato a prazo indeterminado.

Por exemplo: 6 meses + 6 meses + 6 meses = 1 ano e 6 meses. Neste caso, ainda que o tempo total do contrato seja inferior a 2 (dois) anos, o mesmo passou a ser de prazo indeterminado, pois foi realizada mais de uma prorrogação.

- Em caráter experimental (contrato de experiência):

As partes terão um período para se avaliarem mutuamente. Este tipo de contrato necessariamente deve ser celebrado por escrito.

Tem por prazo máximo 90 dias (e não 3 meses). É admitida uma prorrogação, porém o contrato e a prorrogação devem estar dentro do prazo de 90 dias.

Por exemplo: 45 dias + 45 dias = 90 dias

30 dias + 60 dias = 90 dias

60 dias + 30 dias = 90 dias

30 dias + 30 dias + 30 dias = 90 dias. Tal contrato seria considerado por prazo indeterminado, pois teriam ocorrido mais de uma prorrogação. Não podemos esquecer que o contrato de experiência é modalidade de contrato de prazo determinado, logo devem ser obedecidas praticamente as mesmas regras.

No término do contrato de experiência em seu tempo avençado, o empregador não paga aviso prévio e nem 40 % do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Nesse tipo de contrato, trabalhar depois de vencido o prazo implica, automaticamente, a conversão para contrato por prazo indeterminado.

Cabe ainda ressaltar que em janeiro de 1998, foi aprovada a Lei n. 9.601/98, lei esta que trata de uma nova modalidade de contrato por prazo determinado. Aqui o prazo máximo de duração do contrato também é de 2 (dois) anos, sendo que para ser celebrado, deve haver previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, sendo possível mais de uma prorrogação do contrato desde que o tempo total não ultrapasse 2 (dois) anos.

Com relação à rescisão antecipada do contrato de prazo determinado algumas regras devem ser observadas e são elas:

- 1 – Se o empregador demite o empregado sem justa causa deverá indenizar-lhe dos valores de salário que eram devidos até o final reduzidos pela metade, na forma do artigo 479 da CLT;
- 2 – Se o empregado pede demissão, deverá indenizar o empregador dos prejuízos advindos desse rompimento, conforme artigo 480 da CLT;
- 3 – Se o contrato contiver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, deverão ser aplicadas as regras do contrato de prazo indeterminado, na forma do artigo 481 da CLT;
- 4 – Se o contrato foi celebrado com base na Lei 9.601/98, as regras de rescisão deverão estar expressas em convenção ou acordo coletivo.

5 - Alteração do contrato de trabalho

O contrato de trabalho em regra não pode ser alterado de forma unilateral. Para a alteração ser considerada lícita deve preencher 2 requisitos básicos, quais sejam: **mútuo consentimento** - empregado e empregador; **inexistência de prejuízo ao empregado**.

Em algumas situações poderão ocorrer pequenas alterações, promovidas pelo empregador, mesmo sem a anuência do empregado (*ius variandi*).

5.1 – Transferência

É a alteração do local da prestação de serviços que acarreta a mudança no domicílio do empregado. É **PROIBIDA EM REGRA sem a anuência do empregado** (caput do art. 469).

6 – SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

6.1 – Suspensão – É o “desaparecimento” total de direitos e deveres por parte de empregado e empregador, ou seja, **não há prestação de serviços e nem pagamento de salários**;

6.2 – Interrupção - É o “desaparecimento” parcial de direitos e deveres por parte de empregado e empregador, ou seja, **não há prestação de serviços mais há pagamento de salários;**

SUSPENSÃO (total)	INTERRUPÇÃO (parcial)
Art. 471 CLT ao 476-A, CLT	
<ul style="list-style-type: none"> • Não há trabalho • Não há pagamento de salário • Não há contagem de tempo de serviço. Na suspensão o empregado fica afastado sem receber salários, o contrato de trabalho existe, mas, seus efeitos ficam paralisados. Inclusive não há contagem de tempo de serviço. <p>Exemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ O empregado afastado por invalidez – art. 475 CLT; ○ O empregado eleito para ocupar cargo de diretoria – Súmula 269 TST; ○ Intervalo intrajornada, licença não remunerada; ○ Afastamento do empregado para mandato sindical; ○ Afastamento do trabalho para participação em curso ou programa de qualificação profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não há trabalho • Há pagamento de salário • Há contagem de tempo de serviço. Na interrupção, apesar do empregado não prestar serviço, são produzidos efeitos em seu contrato de trabalho, contando-se o tempo de serviço para todos os efeitos legais, percebendo normalmente os seus salários. <p>Exemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Os primeiros 15 dias da doença do empregado, que são pagos pela empresa; ○ As férias; ○ As duas horas em que o empregado sai mais cedo durante a cumprimento do aviso prévio; ○ As faltas justificadas (art. 473 CLT) ○ Os repousos semanais remunerados; ○ Greve se houver o pagamento de salário ○ Trabalho nas eleições; ○ Como testemunha judicial – art. 822 CLT.
<p style="text-align: center;">EXCEÇÃO</p> <p>Tanto o acidente de trabalho como o serviço militar obrigatório, tratam de casos de suspensão do contrato de trabalho, já que não há trabalho e nem salário, mas computam-se para cálculo de tempo de serviço – art. 4º e 472 CLT. Ou seja, são hipóteses de suspensão, mas tem tratamento de interrupção.</p>	

Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa. _

Art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público,

não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º - Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

§ 2º - Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º - Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho.

§ 4º - O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo.

§ 5º - Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração.

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 1 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; (*Inciso*

IV - por 1 (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.

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

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.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

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.

§ 1º - Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º - O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no *caput* deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses. ***(Acréscitado pela MP n.º 2.164-41, de 24-08-2001, DOU 27-08-2001 - vide Emenda Constitucional nº 32, art. 2º).***

§ 3º - O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do *caput* deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º - Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º - Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º - Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º - O prazo limite fixado no *caput* poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1 – Por iniciativa do empregador: 1.1 – Demissão sem justa causa; 1.2 – Demissão por justa causa.

Para efeitos de concurso público é necessário que o candidato conheça todas as hipóteses de demissão por justa causa do empregado, previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Para caracterizar-se a dispensa por justa causa, devem ser preenchidos os seguintes requisitos: Imediatidade (a dispensa deverá ser imediata, caso contrário, estará caracterizado o perdão); Gravidade (a falta deve ser grave); Causalidade (trata-se do nexo causal entre a falta e a dispensa); Duplicidade de punição (esse é um requisito negativo. Deverá estar ausente, pois não pode haver duplicidade de punição).

Direitos:

Demissão sem justa causa:

- Aviso prévio (o prazo de aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins, seja ele indenizado ou cumprido);
- Multa de 40% do FGTS: Art. 10, inc. I, ADCT; Art. 18, § 1.º, Lei n. 8.036/90. Essa multa de 40% recai sobre todos os valores depositados decorrentes do contrato, mesmo sobre o valor que já foi sacado.
- 13º proporcional;
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3;
- Férias vencidas acrescidas de 1/3;
- Saldo de salário;
- Possibilidade imediata de saque dos valores de FGTS depositados;
- Seguro-desemprego.

Observação: Para ter direito ao seguro desemprego o empregado tem que comprovar vínculo empregatício de pelo menos 6 meses nos últimos 36 meses, demissão sem justa causa ou rescisão indireta. Os 6 meses de trabalho podem ser com empregadores diversos, não precisa ser contínuo, comprovar também recebimento de salário nos últimos 6 meses consecutivos. OS REQUISITOS SÃO CUMULATIVOS!

Demissão por justa causa – São as hipóteses previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Art. 482 CLT - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade; _
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento; _
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

- e) desídia no desempenho das respectivas funções; _
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação; _
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar. _

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

Direitos:

- Saldo de salário;
- Férias vencidas acrescidas de 1/3.

PRINCIPAIS MOTIVOS COBRADOS EM PROVA:

- **Improbidade** – Ato de desonestidade dentro do ambiente de trabalho. Ex: Desviar quantias da caixa da empresa
- **Incontinência de Conduta** – Atos com apelo sexual. Ressalta-se que se tratar de assédio sexual, ou seja, superior hierárquico tentando obter vantagem sexual em troca de algum favor dentro da empresa ou pressão por despedimento, não há que se falar em falta grave verificada dentro do artigo 482 da CLT, mas sim motivo de pedido de rescisão indireta, pois a falta grave está sendo praticada pelo empregador.
- **Mal Procedimento** – tudo que não esteja no rol do 482 CLT.
- **Desídia** – É o empregado que é desleixado, descompromissado, que ao invés de realizar seus serviços fica resolvendo assuntos particulares.
- **Indisciplina** – É o descumprimento de uma ordem geral que foi dada para a empresa ou a um grupo de pessoas
- **Insubordinação** – É o descumprimento de uma ordem pessoal que foi dada diretamente ao empregado.
- **Condenação criminal transitada em julgado** – preso não pode ser demitido por justa causa – só quando houver condenação transitada em julgado, e mesmo assim desde que o cumprimento da pena atrapalhe a continuidade dos serviços.

OBS: O empregador não pode realizar anotação negativa na CTPS – art. 29, § 4º CLT..

Embriaguez habitual ou em serviço

OBS.: Não confundir embriaguez com o alcoolismo (doença).

- **Embriaguez** – Tem que comprometer o serviço!
- **Alcoolismo** – Doente = fica afastado. O contrato de trabalho será suspenso. A partir do 16º dia recebe o auxílio doença. Até 15 dias é caso de interrupção. A partir do 16º - suspensão.

Abandono de emprego - A partir de 30 dias de faltas injustificadas já pode entender como abandono de emprego. Pode ser que ocorra o abandono do emprego antes dos 30 dias, se por ex.: o empregador descobrir que o empregado está trabalhando com outro empregador, poderá demitir por justa causa com menos de 30 dias.

2 – Por iniciativa do empregado: 2.1 – Pedido de demissão; 2.2 – Rescisão indireta.

O pedido de demissão é o habitual é o que mais costumamos a verificar na prática. Já a rescisão indireta é a justa causa dada pelo empregador, ou seja, aqui quem pratica atos faltosos capazes de ensejar a extinção do contrato de trabalho é o empregador. As hipóteses de faltas por parte do empregador estão previstas no artigo 483 da CLT.

Direitos:

Pedido de demissão:

- Saldo de salário;
- Férias vencidas acrescidas de 1/3;
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3;
- 13º proporcional.

* Cabe ressaltar que no pedido de demissão o empregado deve dar cumprimento de aviso prévio ao empregador, e caso não cumpra, o empregador poderá descontar o valor nas verbas rescisórias.

Rescisão indireta – O empregado terá os mesmos direitos que seriam devidos na demissão sem justa causa.

- Aviso prévio (o prazo de aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins, seja ele indenizado ou cumprido);
- Multa de 40% do FGTS: Art. 10, inc. I, ADCT; Art. 18, § 1.º, Lei n. 8.036/90. Essa multa de 40% recai sobre todos os valores depositados decorrentes do contrato, mesmo sobre o valor que já foi sacado.
- 13º proporcional;
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3;
- Férias vencidas acrescidas de 1/3;
- Saldo de salário;
- Possibilidade imediata de saque dos valores de FGTS depositados;
- Seguro-desemprego.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; _
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. _

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

3 – Por culpa recíproca.

O empregado tem direito as mesmas verbas que seriam devidas na demissão sem justa causa, porém, as mesmas serão devidas pela metade (súmula 14 do TST c/c artigo 484 da CLT). Os únicos valores que não serão reduzidos pela metade são o saldo de salário e as férias vencidas acrescidas de 1/3.

Direitos:

- Metade do valor do aviso prévio;
- Multa de 20% do FGTS;
- 13º proporcional reduzido pela metade;
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3 reduzidas pela metade;
- Férias vencidas acrescidas de 1/3;
- Saldo de salário;
- Possibilidade imediata de saque dos valores de FGTS depositados;

Artigo 484 da CLT - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Súmula 14 do TST - Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

4 – Por Fato do Príncipe (*Factum Principis*).

No fato do príncipe o contrato de trabalho é extinto não por culpa do empregador ou do empregado, mas sim por culpa de autoridade municipal, estadual ou federal, logo ficará a cargo desta última pagar o valor relativo a indenização, conforme prevê o artigo 486 da CLT.

Art. 486. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

Direitos: O empregado terá todos os direitos que da demissão sem justa causa com a peculiaridade de a indenização ser paga pelo Poder Público que originou a extinção da relação empregatícia.

5 – Por motivo de Força Maior

São acontecimentos alheios à vontade do empregador.

Direitos:

- Saldo de salário;
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3;
- Férias vencidas acrescidas de 1/3;
- 13º proporcional;
- Multa de 20% do FGTS;
- Possibilidade imediata de saque dos valores de FGTS depositados;
- Seguro-desemprego.

* Não há que se falar em aviso prévio, pois o empregador não tinha como ter previsão da força maior.

Art. 501 da CLT - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste capítulo.

Art. 502 da CLT - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos

estabelecimento em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela que se refere o art. 479 desta lei, reduzida igualmente à metade.

6 – Por morte dos sujeitos

Os sujeitos da relação contratual são o empregado e o empregador.

Em caso de morte de empregado é óbvio que o contrato de trabalho seria extinto automaticamente, pois faltaria à relação o requisito da pessoalidade. No caso do falecimento de um trabalhador, o saldo será pago aos dependentes habilitados para esse fim perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte.

Art. 485 da CLT - Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os arts. 477 e 497.

Direitos: Os mesmos direitos devidos ao empregado que pede demissão, exceto quando a morte do empregado é ocasionada por culpa do empregador, como por exemplo no acidente de trabalho, pois nesta situação a família terá direito a receber ainda a multa dos 40% do FGTS e o aviso prévio.

7 – Término do Contrato de Trabalho por prazo determinado.

Direitos: Os direitos estão previstos nos artigos 479, 480 e 481 da Consolidação das Leis Trabalhistas, conforme já explanado no tópico referente a contrato de trabalho de prazo determinado.

Prazo para pagamento das verbas rescisórias – Artigo 477, § 6º da CLT.

TIPOS DE PUNIÇÃO ART. 474, DA CLT

- **Advertência** - Verbal ou escrita
- **Suspensão** (disciplinar) – Não pode ultrapassar 30 dias consecutivos.
- **Demissão** – Por justa causa.

DO AVISO PRÉVIO

Conceito: comunicação antecipada do término do contrato a prazo indeterminado. É dado quando não há motivos (rompimento imotivado).

Empregado e Empregador tem a obrigação do aviso prévio. Pode ser proporcional ao tempo de serviço, mas deve

ser regulamentado por lei (até então não foi). O aviso prévio é de 30 dias.

O art. 487 CLT foi derogado pelo artigo 7º, XXIX da CF/88, logo não se fala mais do Aviso Prévio de oito dias.

Aviso Prévio (AP)

⇒ Do Empregador para o Empregado: o empregador escolhe se vai ser trabalhado ou indenizado. O contrato só acaba no final do AP. AP trabalhado: o empregado escolhe redução de 2 horas ou não trabalha 7 dias corridos – Art. 488 CLT.

Essas 2 horas serão escolhidas pelo empregador, os 7 dias também. Se o empregado não acatar = justa causa.

⇒ Do Empregado para o Empregador: O empregado escolhe como vai dar O aviso ao empregador, se vai ser trabalhado ou descontado. Trabalha-se normalmente, não há redução. O desconto é de 30 dias da rescisão do empregado.

⇒ Finalidade do AP – o empregado conseguir outro emprego – renúncia ao AP – abre-se mão do valor restante do AP.

⇒ Se o empregado praticar uma falta grave durante o cumprimento do aviso prévio poderá ser demitido por justa causa.

Rescisão Indireta (justa causa do Empregador) - Art. 483 CLT

Tem efeito pecuniário idêntico ao da dispensa imotivada. O AP é indenizado.

RURAL: o AP pode ser trabalhado ou indenizado.

A única diferença do rural para o urbano é que no AP trabalhado o rural ganha 1 dia na semana. A rescisão indireta é igual.

AP do Doméstico: Trabalhado não trabalhar 7 dias corridos, não há redução de 2 horas porque não há jornada de trabalho fixa.

Artigos da CLT:

CAPÍTULO VI DO AVISO PRÉVIO

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - (Revogado pela Constituição, art. 7º, XXI);

II - 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço

na empresa.

§ 1º. A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º. A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º. Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º. É devido o aviso prévio na despedida indireta.

Art. 488. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inc. I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inc. II do art. 487 desta Consolidação.

Art. 489. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso não tivesse sido dado.

Art. 490. O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 491. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

Lei 12.506/11 – Proporcionalizou o aviso prévio.

ESTABILIDADE	
Estabilidade Provisória ou Garantia de Emprego	
Dirigente Sindical	<p>Art. 543, §3º CLT – cargo de direção ou de representação.</p> <p>Desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato.</p> <p>Pode ser demitido por justa causa, porém somente com instauração de Inquérito judicial.</p>
Gestante	<p>Art. 10, II B, ADCT.</p> <p>Desde a confirmação até 5 meses após o parto.</p> <p>Tem direito a licença de 120 dias. Pode ser tirada 28 dias antes o restante após o parto.</p> <p>Pode ser demitida por justa causa, não precisa de instauração de inquérito judicial.</p>
Membros da CIPA	<p>Art. 10, II “a”, ADCT c/c S.339 TST</p> <p>Desde o registro até 1 ano após o término do mandato.</p>
Comissão de Conciliação Prévia	<p>Art. 625-B, §1º CLT</p> <p>Desde a eleição até 1 ano após o término do mandato.</p>

DA REMUNERAÇÃO E DO SALÁRIO

Inicialmente cumpre esclarecer que os conceitos de remuneração e salário não se confundem.

Quando se fala em salário está se falando na verdade na contraprestação paga pelo empregador, não caracterizado salário tão somente a parcela fixa, mas também o pagamento de comissões, percentagens, diárias para viagens e etc.

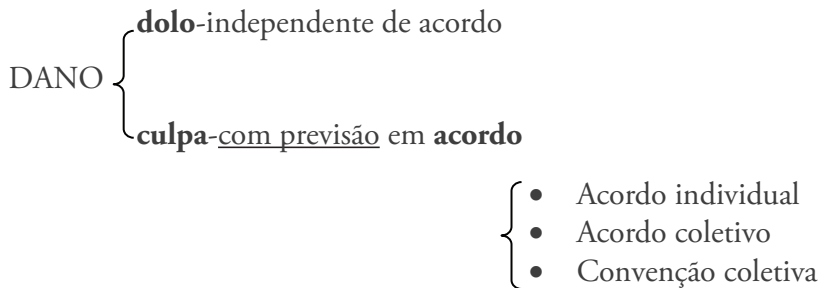
O conceito de remuneração nos leva a um conceito mais amplo que o de salário, eis que a remuneração é a soma do salário (valor pago pelo empregador) mais as gorjetas (valores pagos por terceiros). As gorjetas representam verbas que podem ser pagas tanto de forma compulsória, como de forma espontânea por terceiros. A súmula 354 do TST, expressa sobre quais parcelas irão incidir as gorjetas.

REMUNERAÇÃO	SALARIO
<p>ART. 457 Caput</p> <p>É o salário</p> <p>+</p> <p>Gorjetas (tudo que é pago por terceiros)</p> <p>S.354 TST</p>	<p>ART. 457, §1º CLT</p> <p>Tudo que é pago diretamente pelo empregador!!!</p>
<p>OBSERVAÇÕES:</p> <p>Ajuda de custo – tem natureza de indenização.</p> <p>Diária de viagem – se não exceder a 50% do salário não terá natureza salarial.</p>	
<p>SALÁRIO IN NATURA</p>	<p>-Quando recebe em utilidades, porém deve receber no mínimo 30% em espécie (\$).</p> <p>-Utilidade – o que é útil para o empregado SOMENTE.</p> <p>-Tem que ser gratuita e habitual.</p> <p>OBS.: Educação não é utilidade – art. 458, §2º CLT.</p> <p>Ver S. 367 TST:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelo trabalho = utilidade – tem natureza salarial • Para o trabalho = necessário – não tem natureza salarial. Ex.; uniforme.
<p>SALÁRIO COMPLESSIVO</p>	<p>-quando o empregador paga parcela única ao empregado englobando vários direitos sem discriminar de que forma chegou ao valor. É inadmissível em nosso ordenamento jurídico. S. 91 TST</p> <p>Exemplo: Empresa paga R\$ 2.000,00 pelo salário, já considerando as eventuais horas extras e adicionais.</p>

DESCONTOS

O empregado não pode ser descontado em seu salário com base no Princípio da intangibilidade do Salário-proteção do salário.

Salvo nos casos de:



Participação nos lucros

A Lei Maior em seu artigo 7º, inciso XI, dispõe como direito do trabalhador a: “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

A Constituição Federal de 1988, informa não ser mais a participação no lucro e resultados considerada salário, sendo a Súmula 251 do Tribunal Superior do Trabalho, que dispunha em sentido contrário, cancelada.

“Súmula 251- (Cancelada) - Participação nos lucros. Natureza salarial. A parcela de participação nos lucros da empresa, habitualmente paga, tem natureza salarial, para todos os efeitos legais.”

Ajuda de custo

É paga pelo empregador com a finalidade de cobrir as despesas do empregado, ou seja, é o valor que serve para reembolso das despesas gastas com a execução do trabalho. Consiste em uma indenização destinada a compensar as despesas de viagem, mudança e instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente.

O empregado deve prestar contas e, caso tenha havido adiantamento no pagamento da ajuda de custo e haja sobra de dinheiro, deverá o empregado devolver a quantia não utilizada. Como dissemos, tem natureza indenizatória e, em princípio, não integra o salário, mesmo que ela ultrapasse 50% do salário, diferentemente da diária para viagem.

Diária para viagem

Súmulas relativas ao assunto:

“Súmula n. 101: Diárias de viagem. Salário. Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado.”

“Súmula n. 318: Diárias . Base de cálculo para sua integração ao salário. Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias ao salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido, e não o salário-dia, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade

do salário mensal.”

Conforme o artigo 457, §1 da CLT as diárias para viagens integram o valor do salário, porém, se as diárias para viagem forem inferiores a 50% do valor do salário elas deixam de ter natureza salarial. E pode ocorrer que mesmo que a diária para viagem seja superior a 50% do valor do salário ela não tenha natureza salarial, desde que seja exigido do empregado a prestação de contas do valor que lhe foi dado sob o título de diária.

SALÁRIO UTILIDADE (SALÁRIO IN NATURA)

Pela simples análise do artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, as utilidades fornecidas pelo empregador ao empregado como contraprestação pelo trabalho realizado são consideradas salário *in natura*. Exemplo: alimentação, habitação, vestuário e etc. Serão computados no valor do salário, ou seja, integram o salário para todos os efeitos, inclusive quanto às contribuições previdenciárias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) etc.

Quando a utilidade, for fornecida para a realização do trabalho, sendo, portanto, condição necessária para o exercício do trabalho, não poderá ser considerada salário. Exemplo: fornecimento de uniforme, de habitação necessária ao exercício do serviço. Assim temos:

O vale-refeição por exemplo, é considerado salário (Súmula n. 241 do Tribunal Superior do Trabalho). Por outro lado, o vale-transporte não é salário.

“Súmula 241 do TST: Salário-Utilidade. Alimentação. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.”

As utilidades integram o salário quando fornecidas como contraprestação do salário. Devem ser calculadas pelo valor real, de acordo com a Súmula n. 258 do Tribunal Superior do Trabalho:

“Salário-utilidade. Percentuais. Os percentuais fixados em lei relativos ao salário *in natura* apenas pertinem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.”

Dica interessante para se saber distinguir o que é utilidade daquilo que não é utilidade é a regrinha do “PELO” e do “PARA”: Exemplos: a habitação utilizado para o trabalho não é considerado salário utilidade, encaixando-se na hipótese prevista no artigo 458 da CLT, porém a habitação que o empregado recebe pelo trabalho, recebe como contraprestação de seus serviços este sim é salário-utilidade.

O salário, deve ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, isto é, do trabalhado, em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário de trabalho ou imediatamente após o encerramento deste, e deve ser pago ao trabalhador em espécie (em moeda corrente nacional), além de ser realizado contra recibo. O recibo deve ser assinado pelo empregado, porém se este for analfabeto deverá fazê-lo mediante sua impressão digital e ainda, quando esta não for possível, a seu rogo (com testemunhas).

SALÁRIO-FAMÍLIA

Com previsão legal na Lei 8.213/91. É uma prestação previdenciária devido ao empregado pelo empregador, que a desconta posteriormente na guia previdenciária e tem como objetivo auxiliar os pais no custeio da educação de seus filhos. Não tem natureza de salário, não estando atrelado a nenhuma das atividades exercidas pelo empregado mas sim a uma determinação legal, a qual exige que todo trabalhador urbano ou rural que se encaixe no perfil de baixa renda e que possua dependentes menores de 14 anos ou invcapazes receba a quantia determinada.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Requisitos para a equiparação salarial – Artigo 461 da CLT:

- Trabalhar para o mesmo empregador
- Mesma localidade (Município ou Região Metropolitana)
- Mesma função
- Perfeição técnica
- Simultaneidade

Se a diferença entre EQUIPARANDO (aquele que requer a equiparação) e PARADIGMA (aquele que se toma como referência/modelo) for superior a 2 anos (não há equiparação).

Se a empresa estiver organizada em quadro de carreira, não há possibilidade de equiparação.

Súmula nº 6 do TST

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante

e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)

DA REMUNERAÇÃO

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

- Até a elaboração do presente material não tinha entrado em vigor a lei que alterou as gorjetas (Lei 13.419/17)

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º Os valores atribuídos às prestações “in natura” deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82).

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações “in natura” exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados.

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

Art. 463 - A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único - O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

Art. 466 - O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º - Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º - A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento”.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e as suas autarquias e fundações públicas.

DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Base legal: Artigos 533 ao 535 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Art. 533. Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta lei.

Art. 534. É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de sindicatos que àquela devam continuar filiados

§ 2º As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho autorizar a constituição de federações interestaduais ou nacionais.

§ 3º É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os sindicatos de determinado município ou região a ela filiados, mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

Art. 535. As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República.

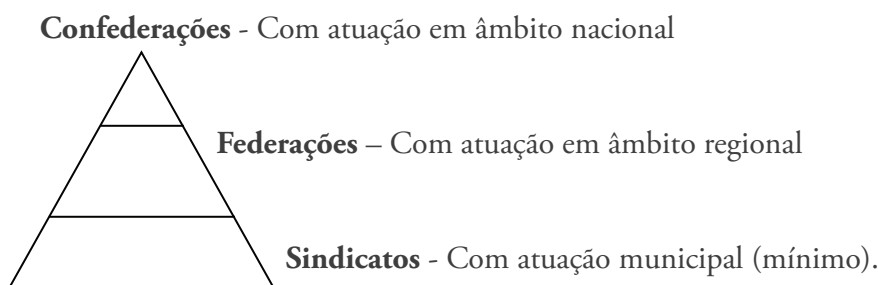
§ 1º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transporte Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transporte Terrestres, Confederação Nacional de Comunicação e Publicidade, Confederação Nacional de Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicação e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

Centrais Sindicais - Estão fora da “pirâmide” sindical.



* Cada 5 sindicatos = 1 federação – As federações situam-se como órgãos também por categorias, superpondo-se aos sindicatos.

* Cada 3 federações = 1 confederação - As confederações posicionam-se acima das federações e em nível nacional.

IMPORTANTE: é vedado ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, não podendo a lei exigir prévia autorização do Estado para a fundação de sindicatos.

Sindicalizado - sujeito que vai a um sindicato de classe e diz que quer ser sócio (espontâneo arts. 5º e 8º CF)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos

estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Associado - todo trabalhador de carteira de trabalho assinada automaticamente é associado, porque paga contribuição sindical.

OBS: Todo filiado é associado. Mas, nem todo associado é filiado.

Contribuições:

○ **Sindical – obrigatória – 578 CLT** – recolhimento de 1 dia de trabalho (patrão e empregado).

Art. 578 As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob denominação de “contribuição sindical”, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

○ **Assistencial – opcional** – todo acordo e convenção têm custos cobrados pelos sindicatos.

○ **Confederativa – somente para o sindicalizado – art. 8º, IV CF – S. 666 STF**

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

S. 666 STF – A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, CF, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

DA ASSOCIAÇÃO EM SINDICATO – art. 511 a 514, CLT

SINDICATOS

- **Objetivo Principal** - Luta pela melhoria das condições de trabalho, da remuneração dos profissionais, das relações entre proprietários de empresas privadas, públicas e colaboradores, e à defesa da classe, entre outras atividades.

- **Objetivo Específico** - Verificar jornada ideal de trabalho do profissional, piso salarial, acordos anuais, fazendo prevalecer todos os direitos trabalhistas garantidos pela CLT (garantia do mínimo).

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação de seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividade ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômico dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se domina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Art. 512. Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o Art. 588 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta lei.

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissional liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar convenções coletivas de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da coletiva da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categorias ou profissão liberal;
- e) impor contribuição a todos aqueles que participam das categorias econômicas

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agência de colocação.

Art. 514. São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação dos dissídios de trabalho.
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no quadro de pessoal, convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na classe.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

- a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
- b) fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais.

DIREITO SINDICAL			
Organização Sindical	Representação dos trabalhadores na empresa	Conflitos coletivos de trabalho, formas de composição e greve	Convenções Coletivas de trabalho
Estuda a estrutura sindical do País	Examina as relações coletivas de trabalho na empresa, sindicais, não sindicais e mistas	Estuda os conflitos de interesses entre os trabalhadores como grupo e os empregadores	Convenções coletivas de trabalho que se projetarão sobre os contratos individuais (desde de que como é óbvio, seja mais favorável ao empregado).

DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.

DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO – ARTS. 611 a 625, CLT	
ACORDO COLETIVO	CONVENÇÃO COLETIVA
Sindicato dos Trabalhadores realiza o acordo com uma ou mais empresas	Sindicato dos Trabalhadores realiza o acordo diretamente com o Sindicato dos Empregadores
Efeito inter partes . Empresa (s) X representação da categoria profissional (s)	Efeito para toda a classe . Sindicato do Trab.(s) X Sindicato do Patrão (s)
OBSERVAÇÕES <ul style="list-style-type: none"> Em caso de conflito entre cláusulas estabelecidas em convenção coletiva e acordo coletivo, o que irá prevalecer é o que for mais benéfico ao empregado. Seria razoável imaginar-se que a norma da convenção coletiva prevaleceria por ser a mesma mais ampla que o acordo coletivo, porém tal entendimento deve ser rechaçado. Convenção coletiva ou acordo coletivo – prazo máximo de duração 2 anos (artigo 614, §3º, CLT.) Art. 612 CLT – 1/3 de seus membros presentes na assembléia. O quorum de comparecimento para a validade das assembléias sindicais será de com + ou – de 5 mil associados com menos de 5 mil. <ul style="list-style-type: none"> Na 1ª convocação 2/3 dos associados e na 2ª 1/5 dos membros Na 1ª convocação 1/3 dos associados e na 2ª 1/8 dos membros Na 1ª 2/3 dos associados e na 2ª 1/3 dos membros com – de 5 mil Na 1ª 2/3 dos associados e na 2ª 1/8 dos associados com + de 5 mil. 	



+ 5.000	- 5.000
1ª 2/3 ASS 1	1ª 2/3 ASS
2ª 1/8 ASS 2	2ª 1/3 MEM

Art. 611. Convenções coletivas de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalhos, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para este fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, 1/3 (um terço) dos membros.

Parágrafo único. O quorum de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

Art. 613. As Convenções e os acordos deverão conter obrigatoriamente:

- I - designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
- II - prazo de vigência;
- III - categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
- IV - condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- V - normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivo da aplicação de seus dispositivos;
- VI - disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- VII - direitos e deveres dos empregados e empresas;
- VIII - penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quando forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Art. 614. Os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho nos demais casos.

§ 1º As convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração ao Acordo superior a 2 (dois) anos.

Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no Art. 612.

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observando o disposto no Art. 614.

§ 2º As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no § 1º.

Art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do trabalho para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desentendimento às convocações pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério do Trabalho ou se homologar a negociação entabulada é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instalação de dissídio coletivo.

§ 3º Havendo convenção, acordo ou sentença em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurada dente de 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção correspondente.

Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha-se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará Assembléia dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do Art. 612.

Art. 618. As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o Art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregadores nos termos desse Título.

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contraria normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Art. 621. As Convenções e os Acordos poderão incluir, entre cláusulas, disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.

Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições

contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa nelas fixada.

Parágrafo único. A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições, seja estipulada para a empresa.

Art. 623. Será nula de pleno direito disposições de Convenção ou Acordo que direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômica-financeira do Governo ou concernentes à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do trabalho ou pela Justiça do trabalho, em processo submetido ao seu julgamento.

Art. 624. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fiscalização por autoridades pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou de preço e quando ao valor dessa elevação.

Art. 625. As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

JUSTIÇA DO TRABALHO: ASPECTOS GERAIS; COMPOSIÇÃO; COMPETÊNCIA.

ÓRGÃOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Art. 111 CF - São órgãos da Justiça do Trabalho:

- I - o Tribunal Superior do Trabalho;
- II - os Tribunais Regionais do Trabalho;
- III - Juízes do Trabalho.

Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 92, de 2016)

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II - os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

§ 1º A lei disporá sobre a competência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º Funcionário junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I - a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II - o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa,

orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante.

Art. 112 CF - A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

Art. 113 CF - A lei disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantia e condições de Exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho.

São órgãos da Justiça do Trabalho - arts. 111/116 da CF/88		
TST Tribunal Superior do Trabalho	TRT Tribunais Regionais do Trabalho	Juízes do Trabalho
<ul style="list-style-type: none"> • 27 Ministros, todos escolhidos dentre brasileiros > 35 e < 65 anos. Nomeados pelo Presidente da República, com aprovação do Senado Federal. • A composição do TST deve conter um 1/5 de membros entre advogados com + de 10 anos de efetividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com + de 10 anos de efetivo exercício. • Os demais membros devem ser indicados através de promoção entre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho oriundos da Magistratura. 	<ul style="list-style-type: none"> • 07 juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região. São nomeados pelo Presidente da República, dentre brasileiros com > 35 e < 65 anos. • Composição do TRT: 1/5 dentre advogados com + de 10 anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com + de 10 anos de efetivo exercício. • Os demais membros retirados mediante promoção de juízes do trabalho seja por merecimento ou por antiguidade. 	<p>Nas Varas do Trabalho, a jurisdição é exercida por um juiz singular.</p>

Anteriormente a competência da Justiça do Trabalho era de **conciliar e julgar** dissídios individuais e coletivos entre **empregados e empregadores**.

Após a Emenda Constitucional nº45/2004 a competência da Justiça do Trabalho foi alterada e ampliada e, de acordo com a nova redação do artigo 114 da CF, compete à Justiça do Trabalho **processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, com isso os juízes do trabalho passam a ter competência não só para analisar matérias oriundas da espécie relação de emprego, mas sim do gênero relação de trabalho.**

Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e

empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, "o";

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a", e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º - Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

IMPORTANTE:

- A Súmula 363 do STJ informa que a competência para julgar conflitos em que se busquem o recebimento de honorários dos profissionais liberais será de competência da **JUSTIÇA COMUM**.

- **O Inciso I do artigo 114 da Constituição Federal não alcança os servidores estatutários**, pois no vínculo estatutário **não existe a figura do empregador nem do empregado**, mas relação entre servidor público e Administração Pública, ou seja, relação jurídica de cunho institucional, relação jurídico-administrativa. Sendo assim, compete à **JUSTIÇA COMUM** (estadual ou federal), e não à Justiça Trabalhista o processo e o julgamento de ações que envolvam pedidos de verbas estatutárias. Ver ADIn 3.395-6.

- **Dano moral** - Controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrentes da relação de trabalho - **Competência da Justiça do Trabalho**. As ações que perseguiam indenizações por dano moral oriundas da relação de trabalho antes eram distribuídas na Justiça Comum, com o advento da EC 45/04 foram deslocadas para a Justiça do Trabalho, salvo àquelas que já tinham sido sentenciadas na Justiça Comum, pois lá permaneceram mesmo com a chegada da citada emenda.

COMPETÊNCIA MATERIAL – ARTIGO 114, CF/88 – COMPETÊNCIAS FREQUENTEMENTE COBRADAS EM PROVA.			
Processar e julgar ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores. Art. 114,III,CF.	<p>§3º - Greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho julgar o conflito.</p> <p>Há de se ressaltar que as ações que envolvam o direito de greve serão propostas na Justiça do Trabalho. Art. 114, II, CF. Isso significa dizer que até mesmo uma ação possessória hoje em dia, que tenha se originado do exercício do direito de greve poderá ser proposta na Justiça do Trabalho.</p>	<p>Mandados de Segurança, Habeas Corpus e Habeas Data -</p> <p>Quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição.</p> <p>Competência originária e hierárquica para o MS na Justiça do Trabalho será do T R T ou do T S T, conforme o caso.</p> <p>Porém, o MS também pode ser apreciado pelos juízes do trabalho de 1º grau, quando se tratar de ato de autoridade fiscalizadora das relações de trabalho, na hipótese de imposição de sanções administrativas aplicadas a empregador, respeitado o critério da hierarquia funcional.</p> <p>CUIDADO: A EC 45/04 não incluiu na competência da Justiça do Trabalho o julgamento do Mandado de Injunção.</p>	Processar e julgar as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho. Ex.: Multas aplicadas pelas Superintendências Regionais do Trabalho – SRTE, antigas Delegacias Regionais do Trabalho - DRT.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES SOBRE COMPETÊNCIA:

Títulos Judiciais – art. 877 CLT – juiz ou presidente do tribunal que julgou originariamente o dissídio.

Art. 877 - É competente para a execução das decisões o Juiz ou Presidente do Tribunal que tiver conciliado ou julgado originariamente o dissídio.

Títulos Extrajudiciais – art. 877-A CLT – o juiz que seria competente para o processo de conhecimento relativo à matéria.

Art. 877-A - É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.

Em razão da matéria (Material) – incompetência **absoluta** – não se prorroga. O juiz pode declarar de ofício e a parte pode argüir a qualquer tempo. Gera nulidade do processo. E por ser absoluta não pode ser modificada.

Em razão do lugar (Territorial) – a parte que alega – incompetência **relativa** que se torna absoluta devido à inércia - há a prorrogação de competência. Em regra no local da prestação dos serviços.

Em razão das pessoas – absoluta. Ex.: Ação envolvendo estatutário e o Município.

DAS VARAS DO TRABALHO – JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA - JUÍZES TITULARES DAS VARAS.

Inicialmente vale a pena destacar que após a chegada da Emenda Constitucional 24/99 não se fala mais em Juntas de Conciliação e Julgamento, estas foram substituídas pelas Varas do Trabalho, mudando também sua composição, extinguindo também a representação por juízes classistas. Desta forma o artigo 647 da CLT deve ser lido com atenção e cautela, uma vez que a interpretação que se deve dar a ele é a prevista na Constituição Federal em seus artigos 111 e 115.

CLT - Art. 647 - Cada Junta de Conciliação e Julgamento terá a seguinte composição: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.797, de 9.9.1946) (Vide Constituição Federal de 1988)

a) um juiz do trabalho, que será seu Presidente; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.797, de 9.9.1946)

b) dois vogais, sendo um representante dos empregadores e outro dos empregados. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.797, de 9.9.1946)

Parágrafo único - Haverá um suplente para cada vogal. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.797, de 9.9.1946).

As Varas do Trabalho são os órgãos de primeiro grau da Justiça do Trabalho e a estas compete o conhecimento inicial das causas trabalhistas de sua competência e são compostas por juízes singulares, que ingressam na carreira como juízes substitutos através de concurso público de provas e títulos. A promoção se dará por antiguidade e merecimento, de forma alternada – art. 647 CLT c/c art. 654 CLT, ressalvando que lhes são garantidas pela Constituição Federal – art. 95 – a vitaliciedade, a inamovibilidade e a irredutibilidade.

O parágrafo único do artigo 95 da CRFB trata das vedações impostas aos magistrados, como exercer outro cargo ou função, com exceção do magistério; receber custas ou participação em processo; exercer a advocacia.

Na forma do artigo 650 da CLT “a jurisdição de cada Vara abrange todo o território da comarca que esta tem sede, só podendo ser estendida ou restringida por lei federal”. Logo, o número de juízes em cada comarca será proporcional à efetiva demanda judicial e à respectiva população (art. 93, XIII).

Art. 112. A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

As Varas deverão ser criadas de acordo com os critérios da Lei 6.947/81.

Art. 1º A criação de Junta de Conciliação e Julgamento está condicionada à existência, na base territorial prevista para sua jurisdição, de mais de 24.000 (vinte e quatro mil) empregados ou ao ajuizamento, de média igual ou superior, no último triênio, de pelo menos 240 (duzentas e quarenta) reclamações anuais.

Parágrafo único - Nas áreas de jurisdição de juntas, só serão criadas novas unidades quando a frequência de reclamações, em cada órgão já existente, exceder, seguidamente, a 1.500 (mil e quinhentas) reclamações por ano.

Art. 2º - A jurisdição de uma Junta de Conciliação e Julgamento só poderá ser estendida a Municípios situados em um raio máximo de 100 (cem) quilômetros da sede e desde que existam facilidades de acesso e meios de condução regulares.

Art. 5º - A apreciação de propostas, para a criação de novas Juntas de Conciliação e Julgamento no País, pelo Tribunal Superior do Trabalho, somente será feita a intervalos mínimos de 2 (dois) anos, a partir da vigência desta Lei.

As vezes o trabalhador objetiva resolver seu conflito pela Justiça do Trabalho, mas nem sempre a localidade que é a competente para julgamento possui Vara do Trabalho. Logo, a competência é direcionada ao Juiz de Direito, aquele que trabalha na Justiça Estadual, que passa a ter então competência trabalhista. Este irá se investir dessa

competência e irá julgar como se fosse um juiz do trabalho, ressalvando que na hipótese de haver recurso da decisão deste juiz, esta deverá ser remetida ao Tribunal Regional do Trabalho, órgão competente para apreciá-lo – artigo 668/669 CLT c/c art. 115 CRFB.

Com base nos artigos 650 ao 653 da Consolidação das Leis do Trabalho, a jurisdição das varas do Trabalho são: A jurisdição abrange todo o território da Comarca em que tem sede, só podendo ser estendida ou restringida por lei federal.

CLT - Art. 650. A jurisdição de cada Junta de Conciliação e Julgamento abrange todo o território da Comarca em que tem sede, só podendo ser estendida ou restringida por lei federal.

Parágrafo único. As leis locais de Organização Judiciária não influirão sobre a competência de Juntas de Conciliação e Julgamento já criadas, até que lei federal assim determine.

Art. 651 CLT - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

§ 1º Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima. (alterado pela L-009.851-1999)

§ 2º A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional disposto em contrário.

§ 3º Em se tratado de empregador que promove realização de atividades fora do lugar do controle de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

COMPETÊNCIA TERRITORIAL – 651 CLT			
<i>Caput</i> (regra geral)	§1º - Agente ou viajante comercial	§2º - Brasileiro subordinado à agência ou filial no estrangeiro	§3º - Empregador que promove atividades fora do local da contratação.
Na localidade onde presta serviços	Vara do Trabalho onde a empresa tem agência ou filial e a ela está subordinado Se não tem agência ou filial no seu domicílio ou localidade mais próxima.	Pode reclamar no Brasil desde que seja brasileiro ou não exista convenção contrária. A relação jurídica é regida pelo local onde presta serviços. Súmula 207 TST.	Reclama no local onde foi contratado ou no local onde presta serviços.

Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento (Lembre-se, hoje leia-se VARA O TRABALHO)

a) conciliar e julgar:

I - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual

de trabalho;

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência

V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho;

Parágrafo único - Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

Art. 116 CF - Nas Varas do Trabalho a jurisdição será exercida por juiz singular.

COMPETÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E SEUS PRESIDENTES.

Art. 115 CF - Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo.

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antigüidade e merecimento, alternadamente.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo.

O TRT é competente para julgar os recursos ordinários (art. 895 CLT) oriundos da Varas do Trabalho e os Agravos de Instrumento (art. 897 CLT), de acordo com sua competência recursal e em relação a sua competência originária os dissídios coletivos, os mandados de segurança, as ações rescisórias.

Art. 678 - Aos Tribunais Regionais, quando divididos em Turmas, compete:

I - ao Tribunal Pleno, especialmente:

a) processar, conciliar e julgar originariamente os dissídios coletivos;

b) processar e julgar originariamente:

1) as revisões de sentenças normativas;

2) a extensão das decisões proferidas em dissídios coletivos;

3) os mandados de segurança;

4) as impugnações à investidura de vogais e seus suplentes nas Juntas de Conciliação e Julgamento;

c) processar e julgar em última instância:

1) os recursos das multas impostas pelas Turmas;

2) as ações rescisórias das decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento, dos juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista, das Turmas e de seus próprios acórdãos;

3) os conflitos de jurisdição entre as suas Turmas, os juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista, as Juntas de Conciliação e Julgamento, ou entre aqueles e estas;

d) julgar em única ou última instâncias:

- 1) os processos e os recursos de natureza administrativa atinentes aos seus serviços auxiliares e respectivos servidores;
- 2) as reclamações contra atos administrativos de seu presidente ou de qualquer de seus membros, assim como dos juízes de primeira instância e de seus funcionários.

II - às Turmas:

- a) julgar os recursos ordinários previstos no art. 895, alínea a ;
- b) julgar os agravos de petição e de instrumento, estes de decisões denegatórias de recursos de sua alçada;
- c) impor multas e demais penalidades relativas e atos de sua competência jurisdicional, e julgar os recursos interpostos das decisões das Juntas dos juízes de direito que as impuserem.

Parágrafo único. Das decisões das Turmas não caberá recurso para o Tribunal Pleno, exceto no caso do item I, alínea “c”, inciso 1, deste artigo.

SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO

São órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho: A Secretaria, o Distribuidor e a Contadoria.

Ao invés de cartório na Justiça do Trabalho utiliza-se a expressão secretaria.

O oficial de justiça não chega a ter a ele atribuída a nomenclatura de órgão, mas sim de cargo. Porém, ele auxilia em muito o trabalho dos juízes trabalhistas.

CAPÍTULO VI

DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO

SEÇÃO I

DA SECRETARIA DAS JUNTAS DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO
(Vide Constituição Federal de 1988)

Art. 710 - Cada Junta terá 1 (uma) secretaria, sob a direção de funcionário que o Presidente designar, para exercer a função de secretário, e que receberá, além dos vencimentos correspondentes ao seu padrão, a gratificação de função fixada em lei. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)

Art. 711 - Compete à secretaria das Juntas:

- a) o recebimento, a autuação, o andamento, a guarda e a conservação dos processos e outros papéis que lhe forem encaminhados;
- b) a manutenção do protocolo de entrada e saída dos processos e demais papéis;
- c) o registro das decisões;

- d) a informação, às partes interessadas e seus procuradores, do andamento dos respectivos processos, cuja consulta lhes facilitará;
- e) a abertura de vista dos processos às partes, na própria secretaria;
- f) a contagem das custas devidas pelas partes, nos respectivos processos;
- g) o fornecimento de certidões sobre o que constar dos livros ou do arquivamento da secretaria;
- h) a realização das penhoras e demais diligências processuais;
- i) o desempenho dos demais trabalhos que lhe forem cometidos pelo Presidente da Junta, para melhor execução dos serviços que lhe estão afetos.

Art. 712 - Compete especialmente aos secretários das Juntas de Conciliação e Julgamento: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)

- a) superintender os trabalhos da secretaria, velando pela boa ordem do serviço; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)
- b) cumprir e fazer cumprir as ordens emanadas do Presidente e das autoridades superiores; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)
- c) submeter a despacho e assinatura do Presidente o expediente e os papéis que devam ser por ele despachados e assinados; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)
- d) abrir a correspondência oficial dirigida à Junta e ao seu Presidente, a cuja deliberação será submetida; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)
- e) tomar por termo as reclamações verbais nos casos de dissídios individuais; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)
- f) promover o rápido andamento dos processos, especialmente na fase de execução, e a pronta realização dos atos e diligências deprecadas pelas autoridades superiores; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)
- g) secretariar as audiências da Junta, lavrando as respectivas atas; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)
- h) subscrever as certidões e os termos processuais; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)
- i) dar aos litigantes ciência das reclamações e demais atos processuais de que devam ter conhecimento, assinando as respectivas notificações; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)
- j) executar os demais trabalhos que lhe forem atribuídos pelo Presidente da Junta. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)

Parágrafo único - Os serventuários que, sem motivo justificado, não realizarem os atos, dentro dos prazos fixados, serão descontados em seus vencimentos, em tantos dias quantos os do excesso. (Parágrafo incluído pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946)

SEÇÃO II

DOS DISTRIBUIDORES

Art. 713 - Nas localidades em que existir mais de uma Junta de Conciliação e Julgamento haverá um distribuidor.

Art. 714 - Compete ao distribuidor:

- a) a distribuição, pela ordem rigorosa de entrada, e sucessivamente a cada Junta, dos feitos que, para esse fim, lhe forem apresentados pelos interessados;
- b) o fornecimento, aos interessados, do recibo correspondente a cada feito distribuído;
- c) a manutenção de 2 (dois) fichários dos feitos distribuídos, sendo um organizado pelos nomes dos reclamantes e o outro dos reclamados, ambos por ordem alfabética;
- d) o fornecimento a qualquer pessoa que o solicite, verbalmente ou por certidão, de informações sobre os feitos distribuídos;
- e) a baixa na distribuição dos feitos, quando isto lhe for determinado pelos Presidentes das Juntas, formando, com as fichas correspondentes, fichários à parte, cujos dados poderão ser consultados pelos interessados, mas não serão mencionados em certidões.

Art. 715 - Os distribuidores são designados pelo Presidente do Tribunal Regional dentre os funcionários das Juntas e do Tribunal Regional, existentes na mesma localidade, e ao mesmo Presidente diretamente subordinados.

SEÇÃO III

DO CARTÓRIO DOS JUÍZOS DE DIREITO

Art. 716 - Os cartórios dos Juízos de Direito, investidos na administração da Justiça do Trabalho, têm, para esse fim, as mesmas atribuições e obrigações conferidas na Seção I às secretarias das Juntas de Conciliação e Julgamento.

Parágrafo único - Nos Juízos em que houver mais de um cartório, far-se-á entre eles a distribuição alternada e sucessiva das reclamações.

Art. 717 - Aos escrivães dos Juízos de Direito, investidos na administração da Justiça do Trabalho, competem especialmente as atribuições e obrigações dos secretários das Juntas; e aos demais funcionários dos cartórios, as que couberem nas respectivas funções, dentre as que competem às secretarias das Juntas, enumeradas no art. 711.

SEÇÃO IV

DAS SECRETARIAS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS

Art. 718 - Cada Tribunal Regional tem 1 (uma) secretaria, sob a direção do funcionário designado para exercer a função de secretário, com a gratificação de função fixada em lei.

Art. 719 - Competem à Secretaria dos Conselhos, além das atribuições estabelecidas no art. 711, para a secretaria das Juntas, mais as seguintes:

- a) a conclusão dos processos ao Presidente e sua remessa, depois de despachados, aos respectivos relatores;
- b) a organização e a manutenção de um fichário de jurisprudência do Conselho, para consulta dos interessados.

Parágrafo único - No regimento interno dos Tribunais Regionais serão estabelecidas as demais atribuições, o funcionamento e a ordem dos trabalhos de suas secretarias.

Art. 720 - Competem aos secretários dos Tribunais Regionais as mesmas atribuições conferidas no art. 712 aos secretários das Juntas, além das que lhes forem fixadas no regimento interno dos Conselhos.

SEÇÃO V

DOS OFICIAIS DE DILIGÊNCIA

Art. 721 - Incumbe aos Oficiais de Justiça e Oficiais de Justiça Avaliadores da Justiça do Trabalho a realização dos atos decorrentes da execução dos julgados das Juntas de Conciliação e Julgamento e dos Tribunais Regionais do Trabalho, que lhes forem cometidos pelos respectivos Presidentes.

§ 1º Para efeito de distribuição dos referidos atos, cada Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador funcionará perante uma Junta de Conciliação e Julgamento, salvo quando da existência, nos Tribunais Regionais do Trabalho, de órgão específico, destinado à distribuição de mandados judiciais.

§ 2º Nas localidades onde houver mais de uma Junta, respeitado o disposto no parágrafo anterior, a atribuição para o cumprimento do ato deprecado ao Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador será transferida a outro Oficial, sempre que, após o decurso de 9 (nove) dias, sem razões que o justifiquem, não tiver sido cumprido o ato, sujeitando-se o serventuário às penalidades da lei.

§ 3º No caso de avaliação, terá o Oficial de Justiça Avaliador, para cumprimento da ato, o prazo previsto no art. 888.

§ 4º É facultado aos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho cometer a qualquer Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador a realização dos atos de execução das decisões desses Tribunais.

§ 5º Na falta ou impedimento do Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador, o Presidente da Junta poderá atribuir a realização do ato a qualquer serventuário.

DIREITO DO TRABALHO

PROF: LEANDRO ANTUNES