



2ª FASE OAB **45º EXAME**

Direito do Trabalho

Prof. Me. Luiz Henrique Menegon Dutra

Está vedada a cópia ou a reprodução não autorizada
previamente e por escrito.

© Ceisc. Todos os direitos reservados.



Olá, pessoal! Tudo bem?

Meu/minha querido(a)! Segue o material do nosso curso da 2ª fase de Direito do Trabalho. Ele foi pensado para que você aluno(a) consiga resolver todas as provas já realizadas, bem como as provas que ainda irão acontecer.

Logo, ao fazer a leitura desse material - com atenção -, você terá acesso a todo conteúdo necessário para a sua aprovação. Vem comigo nessa disciplina incrível que é o Direito do Trabalho!

Prof. Luiz Henrique
@prof.luiz.henrique





2ª FASE OAB | TRABALHO | 45º EXAME

Direito do Trabalho

Prof. Me. Luiz Henrique Menegon Dutra

SUMÁRIO

Linha do Tempo do contrato de trabalho.....	4
AULA 3. CTPS Empregado Empregados Especiais Empregador.....	20
AULA 5. Prescrição.....	43
AULA 8. Contrato de Trabalho Dano Extrapatrimonial.....	45
AULA 10. Jornada de Trabalho.....	56
AULA 11. Remuneração.....	66
AULA 12. Término do contrato: aviso prévio e verbas rescisórias.....	89
AULA 16. Término do contrato: formas e atos de rescisão.....	94
AULA 19. Estabilidade e Garantias de Emprego.....	102
AULA 20. Direito Coletivo.....	111
AULA 21. Principais Teses Materiais Vinculantes do TST e STF.....	127
AULA 28. Súmulas Inusitadas.....	143
AULA 35. Principais Súmulas e OJs.....	152
Treinamento de Questões.....	160
Aula 2: Atividade de Treino 1 XXXIV Exame de Ordem Questões.....	161
Aula 3: Atividade de Treino 2 35º Exame de Ordem Questões.....	167
Aula 8: Atividade de Treino 3 36º Exame de Ordem Questões.....	173
Aula 10: Atividade de Treino 4 37º Exame de Ordem Questões.....	178
Aula 11: Atividade de Treino 5 38º Exame de Ordem Questões.....	183
Aula 12: Atividade de Treino 6 39º Exame de Ordem Questões.....	188
Aula 16: Atividade de Treino 7 40º Exame de Ordem Questões.....	194
Aula 19: Atividade de Treino 8 41º Exame de Ordem Questões.....	199
Aula 20: Atividade de Treino 9 42º Exame de Ordem Questões.....	204

Olá, aluno(a). Este material de apoio foi organizado com base nas aulas do curso preparatório para a **2ª Fase do 45º Exame da OAB** e deve ser utilizado como um roteiro para as respectivas aulas. Além disso, recomenda-se que o aluno assista as aulas acompanhado da legislação pertinente.

Bons estudos, Equipe Ceisc.

Atualizado em dezembro de 2025.



Linha do Tempo do contrato de trabalho

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique



ATENÇÃO:

Na aula de hoje vamos realizar: Atividade de Treino 1: Questões Exame XXXIV

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA DE TRABALHO

IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES CONTRATANTES

EMPREGADOR: (Nome do Empregador), (Nacionalidade), (Profissão), (Estado Civil), Carteira de Identidade nº (xxx), C.P.F. nº (xxx), residente e domiciliado na (ENDEREÇO COMPLETO).

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 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.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse



integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

EMPREGADO: (Nome do Empregado), (Nacionalidade), (Estado Civil), Carteira de Identidade nº (xxx), C.P.F. nº (xxx), Carteira de Trabalho nº (xxx), série (xxx), residente e domiciliado na (ENDEREÇO COMPLETO).

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.

As partes acima identificadas têm, entre si, justo e acertado o presente Contrato de Experiência de Trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes e pelas condições descritas no presente.

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

§ 1º 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.

§ 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento.

§ 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária.



DO OBJETO DO CONTRATO

Cláusula 1ª. O presente contrato tem como OBJETO, a prestação, pelo EMPREGADO, do trabalho consistente nos serviços relativos à função inicial de (xxx).

Cláusula 2ª. No período de vigência do presente instrumento, o EMPREGADO se compromete a realizar de forma responsável e pontual o trabalho que lhe for dirigido de acordo com a sua capacidade, seguindo, contudo, todas as instruções e orientações que o EMPREGADOR lhe determinar.

Cláusula 3ª. Os serviços mencionados acima são inerentes ao contratado, portanto não poderá transferir sua responsabilidade na execução, para outrem que não esteja previamente contratado.

DOS SERVIÇOS

Cláusula 4ª. O EMPREGADO realizará todos serviços que o EMPREGADOR requisitar inerente ao seu cargo de (xxxxxx), de forma pessoal, ou seja, não poderá utilizar-se de terceiros para execução e auxílio dos mesmos. Suas atribuições são as seguintes:

Xxxxxx

Parágrafo único: Além das atividades acima elencadas, caberá ao empregado realizar todo e qualquer serviço compatível com a sua condição social e pessoal.

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

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

Cláusula 5ª. Resta desde já acordado que havendo necessidade de realização de viagens a serviço, o EMPREGADO as fará e cumprirá as determinações do EMPREGADOR.

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.

§ 1º 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.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Cláusula 6ª. Está ciente o empregado que em caso de necessidade da empresa, poderá ser transferido em definitivo ou provisoriamente para outra cidade, estado ou país, nos termos do art. 469 §1ª da CLT.

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

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.



DA JORNADA DE TRABALHO

Cláusula 7ª. As partes estabelecem a seguinte jornada de trabalho ao empregado: De segunda a sexta-feira xxxx e aos sábados xxxx.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

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

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;



II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Cláusula 8ª. O empregado está de acordo com a realização de banco de horas nos termos do §5º do art. 59 da CLT e negociação para compensação de jornada nos termos do §6º do art. 59 da CLT.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.



§ 4º (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Cláusula 9ª. O empregado está ciente que deve registrar a sua jornada de trabalho no cartão ponto, podendo a empresa a qualquer momento, adotar o regime de exceção para controle de jornada nos termos do art. 74 §4º da CLT.

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 1º (Revogado).

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo.

§ 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

DA REMUNERAÇÃO

Cláusula 10ª. O salário ajustado entre as partes será de R\$ (xxx) (Valor Expresso), que o EMPREGADOR se compromete a realizar o pagamento em dinheiro ou depósito bancário até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente trabalhado.



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 a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Cláusula 11ª. O EMPREGADO está ciente de que haverá os seguintes descontos: INSS, vale transporte, (PLANO DE SAÚDE ?), (OUTROS DESCONTOS)

Cláusula 12ª. O EMPREGADO está ciente que na hipótese de prejuízos causados ao empregador, mesmo que por culpa, deverá ressarcir todos prejuízos.

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 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.

Cláusula 13ª. Está ciente o empregado que todas as utilidades fornecidas PARA o trabalho, bem como as elencadas no art. 458 §2 e §5 da CLT, não compõem a sua remuneração para fins trabalhista e previdenciários.

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)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura.

§ 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.

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea g do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

DO PRAZO

Cláusula 14ª. O presente instrumento terá o lapso temporal de validade de (xxx) dias (obs: máx 90 dias), a iniciar-se no dia (xxx), do mês (xxx) no ano de (xxx) e findar-se no dia (xxx), do mês (xxx) no ano de (xxx), data a qual o mesmo poderá ser renovado por mais (xxx) dias, ficando a exclusivo critério do EMPREGADOR. Contudo nunca se excederá 90 (noventa) dias.



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

§ 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.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

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.

Cláusula 15ª. Ao final do prazo do contrato, havendo a continuidade da prestação de serviços, o contrato passará a vigorar por prazo indeterminado.



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.

Cláusula 16ª. Não havendo a prorrogação, o presente instrumento será concluído de plano, na data citada no caput desta Cláusula 14ª, sem qualquer tipo de indenização ou aviso prévio, independente de medidas judiciais ou extrajudiciais.

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 - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - 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.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.



DA RESCISÃO

Cláusula 17ª. É assegurado às partes a rescisão do presente contrato antes do término do prazo, devendo providenciar o pagamento das multas do art. 479, se por iniciativa do empregador ou 480 da CLT, se por iniciativa do empregado.

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

DO TELETRABALHO

Cláusula 18ª. O empregado está ciente de acordo com a realização de teletrabalho caso haja necessidade e solicitação pela empresa.

Cláusula 19ª. Na eventualidade do empregado ser designado para realizar o trabalho telepresencial, está ciente que eventuais custos, serão de sua responsabilidade nos termos do art. 75-D da CLT.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou



não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.



§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.



Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Cláusula 20º. Está ciente o empregado e dá consentimento para que seus dados e imagens pessoais sejam usados para xxxxx. (CITAR TODAS AS SITUAÇÕES AO QUAL A EMPRESA PODE VIR A PRECISAR USAR UM DADO PESSOAL DO EMPREGADO OU A SUA IMAGEM (EX. PROPAGANDO DA EMPRESA E IMAGEM NAS REDES SOCIAIS)).

Cláusula 21. Está ciente o empregado que a qualquer momento pode revogar o consentimento dado na cláusula anterior, exceto para as hipóteses do art. 7, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX e X da Lei 13.709/2018.

Cláusula 22. A empresa se compromete a utilizar os dados e imagens pessoais do empregado de acordo com os princípios previstos no art. 6 da Lei 13.709/2018, quais sejam: finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização e prestação de contas.

Estando assim justos e contratados, firmam as partes o presente instrumento, em 2 (duas) vias de igual teor e forma, perante as testemunhas abaixo.

Cidade, xx de xx de xxxx

Assinatura empregado.

Assinatura empregador.



AULA 3. CTPS I Empregado I Empregados Especiais I Empregador

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique



ATENÇÃO:

Na aula de hoje vamos realizar: Atividade de Treino 2: Questões Exame 35º

3.1 Carteira de Trabalho e Previdência Social

O conteúdo da Carteira de Trabalho e Previdência Social está previsto na CLT nos arts. 13 ao 58 da CLT, sendo o principal artigo o 29, conforme segue transcrição:

Art. 29 da CLT - O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

§ 2º - As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas:

- a) na data-base;
- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
- c) no caso de rescisão contratual; ou
- d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

§ 3º - A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

§ 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo.

§ 6º A comunicação pelo trabalhador do número de inscrição no CPF ao empregador equivale à apresentação da CTPS em meio digital, dispensado o empregador da emissão de recibo.

§ 7º Os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da CTPS em meio digital equivalem às anotações a que se refere esta Lei.

§ 8º O trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de sua anotação.

Art. 41 da CLT - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo único - Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.



Art. 47 da CLT - O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.

Art. 47-A da CLT - Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

OBS: As indenizações dos art. 47 e 47-A da CLT, não são para o empregado, mas sim para o governo, como forma de multa.

Súmulas 225 do STF - Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional.

OBS: Isso significa que é possível produzir prova contrária ao disposto na CTPS, como por exemplo, prova testemunhal.

OJ n. 82 da SDI-1 do TST – A anotação do término do Contrato de trabalho, é após o aviso prévio, ainda que indenizado.

Uma informação importante: a prescrição não atinge o pedido de anotação e retificação na CTPS conforme previsto no art. 11, §1º, da CLT, vejamos:

Art. 11 da CLT. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

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



EM SÍNTESE:

- Prazo para anotação da CTPS: 5 dias úteis
- Não pode anotação desabonadora
- Havendo anotação desabonadora, é possível o pedido de indenização por dano extrapatrimonial, nos termos dos arts. 223-A a 223-G da CLT
- A prescrição não atinge pedido de anotação e retificação da CTPS

3.2 Empregado

A relação de emprego é firmada mediante contrato de trabalho e assinatura da Carteira de Trabalho do empregado por meio do preenchimento dos requisitos. O conceito e requisitos para que ocorra a configuração do vínculo de empregado estão previstos no art. 3º da CLT, o qual segue transcrição:



Art. 3º da CLT - 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.

Conforme redação do artigo supracitado, são requisitos para configuração de vínculo de emprego:

- **Ser pessoa física:** pessoa jurídica não pode pleitear o reconhecimento do vínculo de emprego;
- **Onerosidade:** para todo trabalho haverá sempre uma retribuição. O contrato de trabalho é oneroso.
- **Trabalho não-eventual:** independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviço em caráter eventual não é empregado.
- **Pessoalidade:** ideia que o empregado não pode fazer-se substituir por outra pessoa sem autorização do empregador.
- **Subordinação:** ocorre quando o empregador determina os serviços que o empregado deve fazer, não havendo a possibilidade de recusa do empregado.



ATENÇÃO:

Ter exclusividade não é requisito para configuração de vínculo.

Todos os elementos devem estar presentes de forma concomitante para configurar o vínculo de emprego, como é o caso do policial militar que será considerado empregado se preenchidos todos os requisitos (Súmula n. 386 do TST), *in verbis*:

Súmula nº 386 do TST - Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.



ATENÇÃO:

Não há distinção entre trabalho no domicílio do empregado à distância e o trabalho exercido na empresa, conforme dispõe o artigo 6º da CLT:

Art. 6º da CLT - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego



Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Ouça o podcast sobre o tema

Empregado



00:00

Aperte no play para ouvir



Acesse por QR Code

3.3 Empregados Especiais

3.3.1 Do trabalho da mulher (art. 372 à 400 da CLT)

O trabalho da mulher embora regulamentado a partir do art. 372 da CLT, temos como informações importantes para a prova a apartir do art. 389 da CLT, ao qual segue os pontos em destaque abaixo:

Art. 389 da CLT - Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Art. 390 da CLT - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.



Art. 391 da CLT - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A da CLT - A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Art. 10 da ADCT - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Art. 392 da CLT - A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Obs: Se a empresa estiver inscrita no programa empresa cidadã o prazo é 180 dias –Art. 1º da lei 11.770/2008.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

§ 6º A licença-maternidade de que trata o caput deste artigo será prorrogada por 60 (sessenta) dias em razão de nascimento ou de adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika.

§ 7º Em caso de internação hospitalar que supere o prazo de 2 (duas) semanas previsto no § 2º deste artigo, desde que comprovado o nexo com o parto, a licença-maternidade poderá se estender em até 120 (cento e vinte) dias após a alta da mãe e do recém-nascido, descontado o tempo de repouso anterior ao parto.

Art. 392-A da CLT - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.



Art. 392-B da CLT - Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 392-C da CLT - Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Art. 393 da CLT - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Art. 394 da CLT - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 394-A da CLT. **Sem prejuízo de sua remuneração** (isso significa que continua recebendo o adicional de insalubridade), nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

§ 1º (VETADO)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

OBS: No caso do trabalho insalubre ou a empresa afasta a gestante ao INSS ou coloca em outra função. Em ambos os casos, a empregado não pode ter o salário diminuído.

Art. 395 da CLT - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 396 da CLT - Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

(...)

Art. 400 da CLT - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.



EM SÍNTESE:

- Nas empresas com mais de 30 funcionárias mulheres será devido um local apropriado para deixar seus filhos ou convênio com um local próximo;
- Limite de esforço físico de 20 quilos para trabalho contínuo e 25 quilos para eventual, não havendo limite se houver um meio que evite o esforço (ex. uma maca para as enfermeiras);
- Não abrange nesta proibição a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos (Art. 390, p. único da CLT);
- Quem adota e engravida possui estabilidade, conforme esquema que segue:



- Tanto a gestante quanto a adotante têm licença-maternidade de 120 dias após o nascimento ou adoção da criança, salvo se a empresa estiver inscrita no programa empresa cidadã, que esse período será de 180 dias;
- A gestante ou lactante não pode trabalhar em local insalubre;
- Se a gestante sofrer um aborto não criminoso, terá direito a licença de 2 semanas;
- Durante o período de amamentação (até o 6 mês da criança) terá direito a dois intervalos extras de 30 minutos.

3.3.2 Do trabalho do menor (art. 402 à 440 da CLT)

O art. 7º, XXXIII, da CF/88 estabelece a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos”.

Assim, considera-se menor, para fins de trabalho, aquele que tenha idade inferior a 14 anos, sendo que o menor entre 14 e 16 anos somente pode ser aprendiz, uma vez que a condição de empregado só é admitida pelo legislador constituinte aos maiores de 16 anos.



Art. 402 da CLT - Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Parágrafo único - O trabalho do menor rege-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

Art. 403 da CLT - É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único - O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

O trabalhador menor é aquele maior de 16 anos e menor de 18 anos. O menor não pode exercer:

- Trabalho noturno;
- Trabalho insalubre;
- Trabalho perigoso;
- Trabalho que prejudique a frequência no colégio;
- Trabalho que prejudique a sua moral.

Art. 404 da CLT - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405 da CLT - Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 1º (Revogado pela Lei 10.097, de 2000)

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

- a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;
- b) em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
- c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;
- d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Art. 406 da CLT - **O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras "a" e "b" do § 3º do art. 405:**

I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

OBS: Não é juiz do Trabalho, mas sim o Juiz Estadual.



Art. 407 da CLT - Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único - Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

Art. 408 da CLT - Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

Sobre a jornada de trabalho:

Art. 413 da CLT - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:
I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outra inferior legalmente fixada;

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

O menor não pode prorrogar a jornada de trabalho, salvo:

- a) sejam compensadas as HE;
- b) quando ocorrer força maior.

Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Art. 414 da CLT - Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

O menor não pode assinar sozinho o termo de rescisão do contrato de trabalho.

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

Não corre prazo prescricional para o menor;

Art. 440 da CLT - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

3.3.3 Do trabalho do aprendiz (art. 424 à 433 da CLT)

De acordo com o art. 7º, Inciso XXXIII da CF, a idade mínima para o trabalhador é 16 anos, salvo se na condição de aprendiz, que é de 14 a 24 anos.



ATENÇÃO:

SEMPRE deverá aparecer o termo TÉCNICO-PROFISSIONAL.

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (art. 429 da CLT).

As empresas não poderão ter menos de 5% de aprendizes, sob pena de pagar multa administrativa à União, prevista no artigo 434 da CLT.



EM SÍNTESE:

- O aprendiz pode ter de 14 até 24 anos;
- O prazo máximo do contrato de aprendizagem é de 2 anos, exceto:
- Pessoa com deficiência, sem limite de prazo;
- A idade máxima não é aplicada:
- Pessoa com deficiência;
- A jornada do aprendiz é de 6 horas diárias;
- O FGTS do aprendiz é na importância de 2% sobre a sua remuneração;

Art. 428 da CLT - Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar **ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica**, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário-mínimo hora.

§ 3º **O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.**

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.



§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 429 da CLT - Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

§ 1º-B. Os estabelecimentos a que se refere o caput poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos.

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.

§ 3º Os estabelecimentos de que trata o caput poderão ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas - SISNAD nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores locais responsáveis pela prevenção do uso indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas.

Art. 430 da CLT - Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I – Escolas Técnicas de Educação;

II – Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º O Ministério do Trabalho fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo.

§ 4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho.

§ 5º As entidades mencionadas neste artigo poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem,

Art. 431 da CLT - A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.



Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.

Art. 432 da CLT - A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Art. 433 da CLT - O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV – a pedido do aprendiz.

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

3.3.4 Do Diretor

Não há impedimento legal para que o empregado seja eleito diretor de sociedade anônima, conforme se depreende da leitura da Lei n. 6.404/76. Se isso ocorrer, o contrato de trabalho ficará suspenso, com a cessação temporária da prestação de serviços subordinados, bem como a obrigação do empregador pagar salário.

Com efeito, há evidente incompatibilidade entre a figura do diretor e a do empregado. Uma única pessoa não pode desempenhar, simultaneamente, as funções inerentes ao cargo de diretor, que é um órgão representativo da sociedade anônima, e as funções exercidas pelo empregado.

Entretanto, a Lei n. 8.036/90, em seu art. 16, faculta às empresas equipararem seus diretores não empregados aos demais trabalhadores para efeito de recolhimento do FGTS. O término do mandato do diretor que não seja reconduzido possibilita a movimentação da conta vinculada do Trabalhador respectivo.

O TST tem entendimento pacificado em relação a essa matéria, por meio da Súmula nº 269:

SUMULA 269 DO TST: DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO - O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego

Art. 62 da CLT - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

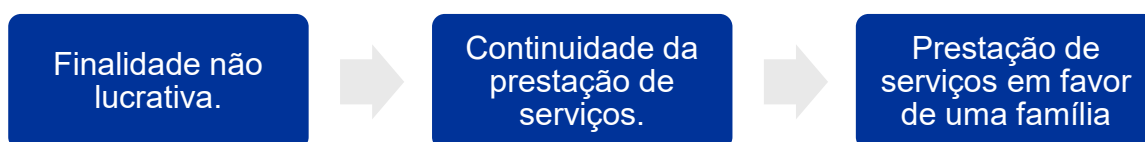


3.3.5 Empregado Doméstico

É aquela pessoa que presta serviço à pessoa ou família, no âmbito de sua residência, ao qual seu serviço não gere lucros financeiros aos seus empregadores. São exemplos de trabalhadores domésticos: o caseiro, a enfermeira (no âmbito residencial), a babá e o motorista particular.

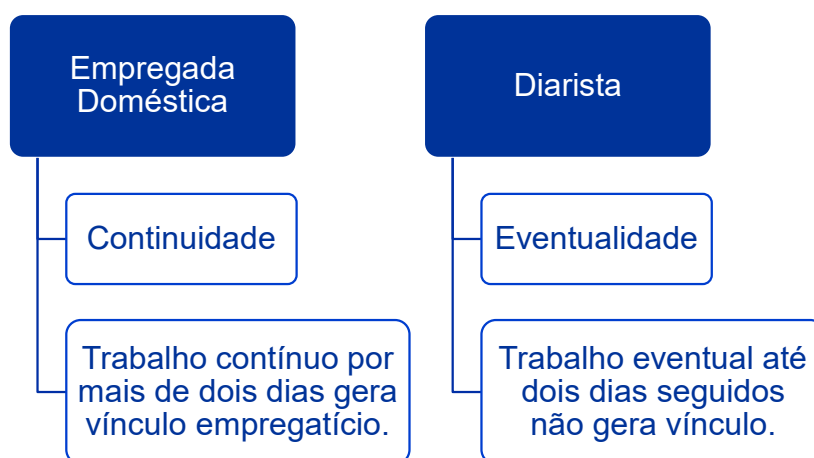
a) Caracterização

*Para todos verem: esquema



b) Empregado Doméstico x Diarista

*Para todos verem: esquema



c) Principais Direitos

- Anotação na CTPS;
- Vedação de descontos com alimentação, vestuário, higiene ou moradia (o empregado normal pode ter esse desconto);
- Salário-mínimo;
- Jornada de trabalho de 8h diárias e 44 semanais;
- Horas Extras com adicional de 50%;
- Adicional noturno;



- Irredutibilidade salarial;
- Repouso semanal remunerado;
- Aviso prévio;
- 13º salário;
- Licença maternidade de 120 dias;
- Salário maternidade pago diretamente pelo INSS;
- Licença paternidade de 5 dias;
- Férias de 30 dias corridos acrescidos de 1/3;
- FGTS (art. 34 da LC nº 150);
- Seguro-desemprego;
- Estabilidade da gestante;
- Benefícios previdenciários, inclusive aposentadoria;
- As férias podem ser fracionadas em até 2 períodos, sendo um com no mínimo de 14 dias corridos, conforme art. 17, §2º da Lei complementar n. 150.

d) Principais diferenças entre empregado doméstico e trabalhador normal

Lei complementar 150/2015

Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. **É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico**, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.

OBS: Atividades não lucrativa é que aquela que não gera lucro para o empregador, como fazer o almoço para a família e não para vender para terceiros.

Art. 3º - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

Art. 10 - É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho



(CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Art. 11 - Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

§ 2º **A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25%** (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

OBS: Esse adicional de 25% não é hora extra, mas sim um adicional da hora normal de trabalho.

Art. 12 - É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Art. 13 - É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º **Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.**

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

OBS: Esse depósito substitui a multa dos 40%, que é devida para os demais empregados. No lugar da multa dos 40% o doméstico tem o depósito dos 3,2%.

3.3.6 Empregado Rural (Lei nº 5.889/73)

O empregado rural, com a promulgação da CF/88, passou a ter equiparação de direito com os empregados urbanos, inclusive no que se refere a prescrição.



SÚMULA 196 DO STF - Ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador.

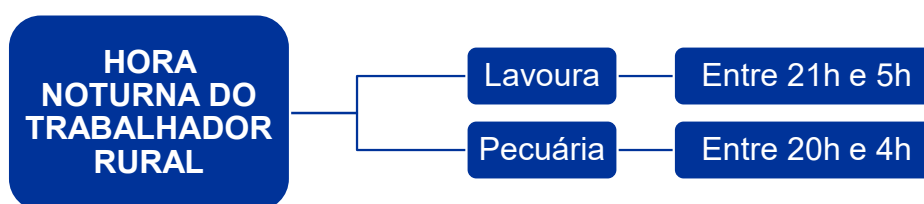
Peculiaridades:

a) Aviso-Prévio: O empregado rural quando notificado pelo empregador do aviso-prévio tem direito a redução de 1 dia por semana para buscar novo emprego.

b) Intervalo Intra jornada: Será dado de acordo com os usos e costumes da região, não sendo, porém inferior a uma hora no caso de jornada superior a 6 horas diárias.

c) Trabalho noturno: Trabalho noturno do empregado rural difere nos seguintes quesitos do trabalhador urbano:

*Para todos verem: esquema



** Para ambos conta-se hora cheia (60min).

d) Salário utilidade: há possibilidade de pagamento do salário com utilidades, respeitando o seguinte: 20% para moradia e 25% para alimentação.

3.3.7 Advogado (Lei nº 8.906/94)

Art. 20. A jornada de trabalho do advogado empregado, quando prestar serviço para empresas, não poderá exceder a duração diária de 8 (oito) horas contínuas e a de 40 (quarenta) horas semanais. (Redação dada pela Lei nº 14.365, de 2022)

§ 1º Para efeitos deste artigo, considera-se como período de trabalho o tempo em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas, sendo-lhe reembolsadas as despesas feitas com transporte, hospedagem e alimentação.

§ 2º As horas trabalhadas que excederem a jornada normal são remuneradas por um adicional não inferior a cem por cento sobre o valor da hora normal, mesmo havendo contrato escrito.

§ 3º As horas trabalhadas no período das vinte horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do adicional de vinte e cinco por cento.

Art. 21. Nas causas em que for parte o empregador, ou pessoa por este representada, os honorários de sucumbência são devidos aos advogados empregados.



Parágrafo único. Os honorários de sucumbência, percebidos por advogado empregado de sociedade de advogados são partilhados entre ele e a empregadora, na forma estabelecida em acordo.

OBS: A OJ n. 403 da SDI-1 do TST, não tem mais aplicação.

3.3.8 Outras espécies de relação de trabalho

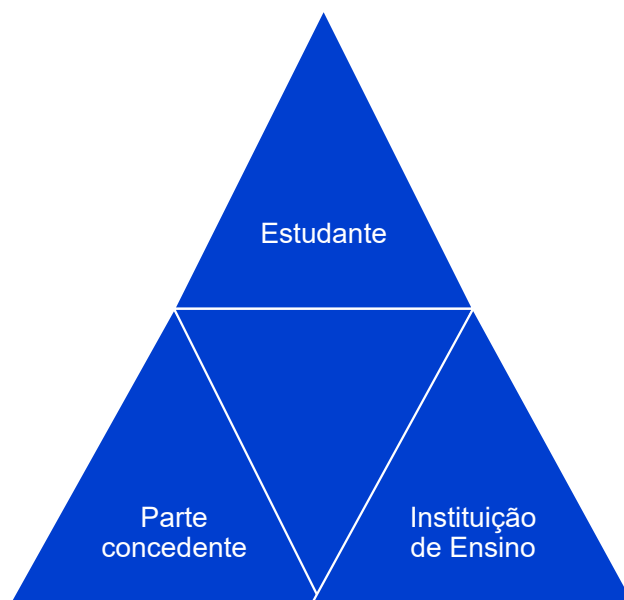
3.3.8.1 Estágio

a) Conceito

O estágio é o ato educativo escolar supervisionado. A relação, nesse caso, é triangular, com a participação da empresa, do órgão público ou do profissional liberal, denominada de parte concedente; do estudante e da instituição de ensino, mediante ajuste de termo de compromisso. Existe, ainda, a figura dos agentes de integração (Ex. CIEE), que podem ser públicos ou privados, e atuam com o propósito de intermediar a inserção dos estudantes nos estágios oferecidos pelas partes concedentes. (CAIRO Jr., 2015, p. 161).

b) Requisitos de validade

*Para todos verem: esquema



O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que observados os seguintes requisitos:



REQUISITOS DE VALIDADE:

- Matrícula e frequência regular do educando no curso;
- Celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;
- Acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por meios de visto e relatórios obrigatórios.

c) Principais obrigações

Listam-se as principais obrigações e restrições instituídas pela Lei n. 11.788/2008, principalmente para a parte concedente :

- Limitação do número de estagiários por estabelecimento, salvo no caso de estudantes de nível superior e de nível profissional: de 1 a 5 empregados – 1 estagiário | de 6 a 10 empregados – até 2 estagiários | de 11 a 25 empregados – até 5 estagiários;
- Prazo máximo de dois anos, salvo quando se tratar de estagiário portador de necessidades especiais;
- Reserva de 10% das vagas de estágio para estudantes portadores de necessidades especiais;
- Obrigações específicas para a parte concedente, como por exemplo: a indicação de empregado de seu quadro pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estágio, para orientar e supervisionar até 10 estagiários simultaneamente e o envio à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 meses, de relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

3.3.8.2 Trabalho Voluntário

A Lei n. 9.608/98 disciplina o exercício do trabalho voluntário, conceituando-o no artigo 1º:

Art. 1º - Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

Trata-se de contrato formal efetivado por instrumento escrito, denominado pela lei de termo de adesão, entre a entidade e o prestador de serviço voluntário, com o registro do objeto



e as condições de seu exercício. A entidade que se beneficia do serviço voluntário fica obrigada a ressarcir o trabalhador pelas despesas necessárias à sua consecução, desde que haja comprovação do desembolso respectivo. (CAIRO Jr., 2015, p. 169).

O trabalho voluntário é admitido em entidades privadas, desde que não possuam fins lucrativos e tenham objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

3.3.8.3 Autônomo

A prestação de serviços autônomos é aquela que é executada por conta e risco da pessoa do trabalhador, ou simplesmente trabalho por conta própria.

Para Sérgio Pinto Martins (2005, p. 186), trabalhador autônomo é *“a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica”*.

SINTETIZANDO: Existe ausência de subordinação jurídica para o trabalhador autônomo.

Art. 442-B da CLT - A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

3.3.8.4 Eventual

Como já exposto, a não-eventualidade na prestação de serviços constitui elemento caracterizador da relação empregatícia. Se o empresário necessita por em marcha uma atividade eventual, qual seja, que não tenha caráter de permanência, no que se refere ao objeto do seu empreendimento e precisa de trabalhadores para executar as tarefas ligadas a essa atividade, não haverá relação empregatícia, mas sim uma outra, de relação de trabalho, e os trabalhadores serão denominados eventuais. Ex.: Um empresário necessita realizar obras de construção civil para uma reforma. Se essa atividade não for objeto do seu contrato social, a prestação de serviços daí decorrente será do tipo eventual.

3.3.8.5 Avulso

Trabalhador avulso é aquele que presta serviços para terceiros, por intermédio de uma terceira pessoa.



O art. 7º, XXXIV da CF, garante “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”.

De acordo com os arts. 643, § 3º da CLT e 652, V da CLT, a Justiça do Trabalho é competente para julgar as ações dos trabalhadores avulsos.

Art. 643 da CLT - Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho.

§ 3º - A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho.

Art. 652 da CLT - Compete às Varas do Trabalho:

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

3.4 Empregador

O Empregador está previsto no art. 2º da CLT, conforme segue transcrição abaixo:

Art. 2º da CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 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.



OBSERVAÇÕES:

Um cuidado que o aluno deve ter ao analisar uma questão sobre empregador é que o risco do negócio é exclusivo seu, não podendo haver a transferência de prejuízos para o empregado.

3.4.1 Dos poderes do Empregador

Como já visto, o empregador, dentro da relação de emprego, é a pessoa que remunera e dirige a prestação de serviço do obreiro, assumindo, assim, os riscos do negócio.

Outra característica relevante é seu poder de direção, prerrogativa atribuída ao empregador para que execute e organize o bom desempenho da empresa e manutenção da relação de emprego. Dentre seus principais poderes de direção, destaca-se:

- a) PODER DE ORGANIZAÇÃO
- b) PODER DE CONTROLE
- c) PODER DISCIPLINAR



3.4.2 Grupo econômico

Art. 2º da CLT:

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário. (Súmula n. 129 do TST).

Súmula n. 129 do TST. Contrato de trabalho. Grupo econômico

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

3.4.3 Sócio Retirante

Art. 10-A da CLT - O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - A empresa devedora.

II - Os sócios atuais; e

III - Os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.



Ouçá o podcast sobre o tema

Sócio Retirante



00:00

Aperte no play para ouvir



Acesse por QR Code

3.4.4 Alteração na estrutura jurídica do empregador

A alteração jurídica da empresa não altera o contrato de trabalho que já está em vigor.



Art. 10 da CLT - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

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

3.4.5 Da sucessão empresarial

Art. 448-A da CLT - Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

São necessários dois requisitos para a configuração da sucessão:

a) Transferência de estabelecimento: Transferência de unidade ao qual o sucessor continue explorando a unidade produtiva.

b) Não ocorrência da paralisação da atividade: Não pode haver a paralisação por muito tempo do empreendimento.

Realizada a sucessão trabalhista, o sucessor responderá pelos débitos trabalhistas, ou seja, irá assumir o ônus e arcar com o ônus.

OJ n. 411 do TST – Em caso de grupo econômico, não gera responsabilidade solidária do novo empregador, salvo comprovada má-fé.



SE LIGA, CARA PÁLIDA!

CTPS: Art. 11 §1º, 13 ao 58, 223-A a 223-G da CLT; S. 225 do TST

Empregado: Art. 3º e 6º da CLT; S. 386 do TST

Trabalho da mulher: Art. 372 ao 400 da CLT

Menor de idade: Art. 402 ao 440 da CLT; Art. 7º, XXXIII da CF/88

Aprendiz: Art. 424 ao 433 da CLT; Art. 7º, XXXIII da CF/88

Diretor: Lei n. 6.404/76; Lei n. 8.036/90, Art. 62, II, da CLT; S. 269 do TST

Empregado doméstico: Lei complementar 150/2015

Empregado rural: Lei nº 5.889/73; S. 196 do STF



Advogado: Lei nº 8.906/94; OJ n. 403 da SDI-1 do TST

Estágio: Lei nº 11.788/2008

Trabalho voluntário: Lei nº 9.608/98

Autônomo: Art. 442-B da CLT

Avulso: Art. 7º, XXXIV, da CF/88; Art. 643, §3º e 652, V da CLT

Empregador: Art. 2º da CLT

Revista no trabalho: Art. 5, X, da CF e 373-A, VI da CLT;

Poder disciplinar: Art. 474 da CLT;

Grupo econômico: Art. 2º, §2º, da CLT; S. 129 do TST

Sócio retirante: Art. 10-A da CLT

Alteração na estrutura jurídica do empregador: Art. 10 e 448 da CLT

Sucessão empresarial: Art. 448-A da CLT; OJ n. 411 do TST



AULA 5. Prescrição

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

O empregado possui até 2 anos do término do contrato de trabalho para entrar com a ação podendo cobrar os últimos 5 anos a conta da data do ajuizamento.

Art. 11 da CLT: A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

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

§2º - Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º - A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

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.

Art. 440 da CLT: Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Art. 625-G da CLT: O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.

Súmula nº 153 do TST: Não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária.

Súmula nº 156 do TST: Da extinção do último contrato é que começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação objetivando a soma de períodos descontínuos de trabalho.

Súmula nº 350 do TST: O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado.

Súmula nº 268 do TST - A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

Súmula nº 382 do TST - A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime.

Súmula nº 452 do TST: Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

OJ nº 83 da SDI-1 do TST: A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, da CLT.



OJ nº 361 da SDI-1 do TST: A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.

OJ nº 375 da SDI-1 do TST: A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

Prescrição intercorrente

É a prescrição no curso do processo que somente ocorre na fase de execução.

Art. 11-A da CLT: Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos. (Incluído pela Lei 13.467/2017)

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

Súmula nº 327 do STF: O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente



AULA 8. Contrato de Trabalho | Dano Extrapatrimonial

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique



ATENÇÃO:

Na aula de hoje vamos realizar: Atividade de Treino 3: Questões Exame 36º

8.1 Contrato de Trabalho

8.1.1 Conceito

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

§ 1º 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. (Redação dada pela Lei nº 14.647, de 2023)

§ 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento. (Incluído pela Lei nº 14.647, de 2023)

§ 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária.

Art. 442-A da CLT - 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. 442-B da CLT - A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.



ATENÇÃO:

É nulo o contrato de trabalho inerente à prática do jogo do bicho. (OJ n. 199 da SDI-1 do TST).

8.1.2 Prazo do Contrato

Em regra, é por prazo indeterminado podendo, em alguns casos, ser celebrado com prazo determinado.



Art. 443 da CLT - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 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.



ATENÇÃO:

O disposto no art. 443 da CLT não se aplica aos atletas profissionais.

Art. 30 da lei 9.615/98 – Mínimo 3 meses máximo 5 anos.

Prazo do contrato por tempo determinado: dispõe o art. 445, caput, da CLT (citado abaixo) que o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Prazo (especial) do contrato de experiência: não poderá exceder de 90 dias (parágrafo único do art. 445 da CLT). Pode haver prorrogação, permanecendo dentro do limite dos 90 dias.



ATENÇÃO:

Somente pode ser prorrogado uma vez dentro do período estabelecido pela lei.

Art. 445 da CLT - 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. 451 da CLT - 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 da CLT - 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.

8.1.3 Empregado Hipersuficiente

Art. 444 da CLT - 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.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de



diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Ouça o podcast sobre o tema

Empregado Hipersuficiente | Art. 444, §5º da CLT



00:00

Aperte no play para ouvir



Acesse por QR Code

8.1.4 Contrato Contínuo

Art. 453 da CLT - 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.

8.1.5 Contrato de Subempreitada

Art. 455 da CLT - 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.

8.1.6 Desvio x Acúmulo de Função

Art. 456 da CLT - A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

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

Diferença entre acúmulo de função e desvio de função:

Acúmulo: Empregado é contratado para fazer a atividade “A” e faz a atividade “A” + “B”, sendo que a atividade “B” é incorporada após o início do contrato de trabalho.

Desvio: O empregado é contratado para fazer a atividade “A” e faz a atividade “B”.

8.1.7 Alteração Contratual

As alterações do contrato de trabalho somente serão válidas se forem mais benéficas ao empregado e o mesmo concordar com as alterações, conforme dispõe o art. 468 e 469 da CLT:



Art. 468 da CLT - 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.

§ 1º 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.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

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

§ 1º Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

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

OJ n. 113 do TST – Adicional de transferência é devido também para o cargo de confiança.

Súmula n. 29 do TST – Transferência para local mais distante da residência, devido acréscimo do transporte.

Art. 469-A da CLT - Os empregados da administração pública têm direito à transferência para acompanhar cônjuge ou companheiro servidor público, militar ou empregado público, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que tenha sido deslocado no interesse da administração pública.

§ 1º A transferência ocorrerá a pedido, independentemente do interesse da administração pública, não aplicado o disposto no art. 470 desta Consolidação.

§ 2º O deferimento do pedido referido no § 1º deste artigo dependerá da existência de filial ou de representação na localidade para a qual se pretende a transferência.

§ 3º A transferência deverá ser horizontal, dentro do mesmo quadro de pessoal.

8.1.8 Uniforme

Art. 456-A da CLT - Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

8.1.9 Contrato de Teletrabalho

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.



Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.



8.1.10 Contrato Intermitente

Art. 443 § 3º da CLT - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, **ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade**, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, **exceto para os aeronautas**, regidos por legislação própria.

Art. 452-A da CLT - O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - Remuneração;

II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - Décimo terceiro salário proporcional;

IV - Repouso semanal remunerado; e

V - Adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

8.1.11 Termo de Quitação Anual

Art. 507-B da CLT - É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

8.1.12 Cláusula de Arbitragem

Art. 507-A da CLT - Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

8.1.13 Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho



EM SÍNTESE:

Salário

- na **suspensão**: não é devido
- na **interrupção**: devido
- no **acidente de Trabalho e Serviço Militar**: não é devido

Trabalho

- na **suspensão**: não há
- na **interrupção**: não há
- no **acidente de Trabalho e Serviço Militar**: não há

Tempo de Serviço e FGTS

- na **suspensão**: não conta e não deposita
- na **interrupção**: conta e deposita
- no **acidente de Trabalho e Serviço Militar**: conta e deposita

As regras básicas sobre interrupção e suspensão do contrato de trabalho encontram-se nos arts. 471 a 476-A da CLT, todos abaixo:

Art. 471 da CLT - 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 da CLT - 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 da CLT - 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 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;

IV - Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;

XI - Por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII - Até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

§ 1º O prazo a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento do filho.

§ 2º Na hipótese de nascimento ou de adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika, o prazo a que se refere o inciso III do caput deste artigo será ampliado para 20 (vinte) dias.



ATENÇÃO:

Regra específica para professores: Art. 320, § 3º da CLT - Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho.

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

Art. 475 da CLT - 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 da CLT - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.



Art. 476-A da CLT - 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.

§ 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 subsequentes 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.

8.2 Dano Extrapatrimonial

Art. 223-A da CLT - Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B da CLT - Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C da CLT - A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D da CLT - A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E da CLT - São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F da CLT - A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G da CLT - Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:



2ª Fase de Trabalho | 45º Exame de Ordem

E-book Direito do Trabalho – Prof. Me. Luiz Henrique Menegon Dutra

- I - A natureza do bem jurídico tutelado.
 - II - A intensidade do sofrimento ou da humilhação.
 - III - A possibilidade de superação física ou psicológica.
 - IV - Os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão.
 - V - A extensão e a duração dos efeitos da ofensa.
 - VI - As condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral.
 - VII - O grau de dolo ou culpa.
 - VIII - A ocorrência de retratação espontânea.
 - IX - O esforço efetivo para minimizar a ofensa.
 - X - O perdão, tácito ou expresso.
 - XI - A situação social e econômica das partes envolvidas.
 - XII - O grau de publicidade da ofensa.
- § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
- I - Ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido.
 - II - Ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido.
 - III - Ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido.
 - IV - Ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.
- § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.
- § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.



OBSERVAÇÕES:

Dano extrapatrimonial = Dano moral.

Tanto pessoa física quanto jurídica pode sofrer dano extrapatrimonial.

Pode cumular o pedido de dano material com o de dano extrapatrimonial.



Ouçá o podcast sobre o tema

Dano Moral e Dano Extrapatrimonial



00:00

Aperte no play para ouvir



Acesse por QR Code



SE LIGA, CARA PÁLIDA!

Contrato de trabalho: Art. 442 ao 456-A da CLT; OJ n 199 da SDI-1 do TST;
Art. 30 da Lei 9.615/98

Empregado hipersuficiente: Art. 444, §Ú, da CLT

Alteração contratual: Art. 468 ao 470 CLT; OJ 113 do TST; S. 29 do TST

Contrato de teletrabalho: Art. 75-A ao 75-F da CLT



2ª Fase de Trabalho | 45º Exame de Ordem

E-book Direito do Trabalho – Prof. Me. Luiz Henrique Menegon Dutra

Contrato intermitente: Art. 443, §3º e 452-A da CLT

Termo de quitação anual: Art. 507-B da CLT

Cláusula de arbitragem: Art. 507-A da CLT

Interrupção e suspensão do contrato de trabalho: Art. 320 §3, 471 a 476-A da CLT

Dano extrapatrimonial: Art. 223-A ao 223-G da CLT



AULA 10. Jornada de Trabalho

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique



ATENÇÃO:

Na aula de hoje vamos realizar: Atividade de Treino 4: Questões Exame 37º

10.1 Jornada

Art. 58 da CLT - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Súmula nº 366 do TST – Ultrapassado a variação de 10 minutos no cartão ponto, deve-se ser pago as HE na totalidade do período que excedeu, independente da atividade realizada nesse período.

Súmula n. 449 do TST – A variação de 5 min para mais ou para menos do art. 58 da CLT, não pode ser alterado através de instrumento normativo.

OBS: Súmula n. 90 do TST não tem mais aplicação desde a reforma trabalhista em razão da nova redação do art 58, § 2º da CLT.

10.2 Tempo à Disposição

Como visto acima, a jornada de trabalho é computada com base no período em que o empregado estiver à disposição do empregador, laborando ou aguardando ordens. O art. 4º da CLT esclarece o referido conceito:

Art. 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.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más



condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - Práticas religiosas.

II – Descanso.

III – Lazer.

IV – Estudo.

V – Alimentação.

VI - Atividades de relacionamento social.

VII - Higiene pessoal.

VIII - Troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Sobre a troca de uniforme:

- **Não conta tempo:** Se não houver obrigatoriedade da troca ocorrer na empresa;
- **Conta tempo:** Se o empregado for obrigado a troca o uniforme dentro da empresa;

10.3 Empregado em Regime de Tempo Parcial

O empregado que exerce no máximo 26 horas semanais com a possibilidade de horas extras e 30 horas semanais sem a possibilidade de realizar horas extras, tem suas regras definidas do contrato de trabalho pelo artigo 58-A da CLT, por trabalhar em tempo parcial.

Art. 58-A da CLT - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º 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.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

10.4 Empregado em Turno Ininterrupto de Revezamento

É o empregado que trabalha com alternância de turnos. Um período trabalha manhã e tarde, outro tarde e noite e assim por diante vai trocando o horário de trabalho.



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

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

OJ n. 275 da SDI-1 do TST – TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORISTA. HORAS EXTRAS E ADICIONAL. DEVIDOS (inserida em 27.09.2002)

Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.

Súmula 423 do TST – Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

OJ n. 420 da SDI-1 do TST - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA COM EFICÁCIA RETROATIVA. INVALIDADE. (DEJT divulgado em 28 e 29.06.2012 e 02.07.2012)

É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

10.5 Horas Extras, Banco de Horas e Compensação de Jornada

10.5.1 Das Horas Extras

Art. 59 da CLT - A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Súmula nº 291 do TST - HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO.

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Súmula nº 376 do TST - HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS.

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT.

Art. 60 da CLT - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.



Art. 61 da CLT - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

10.5.2 Do Banco de Horas

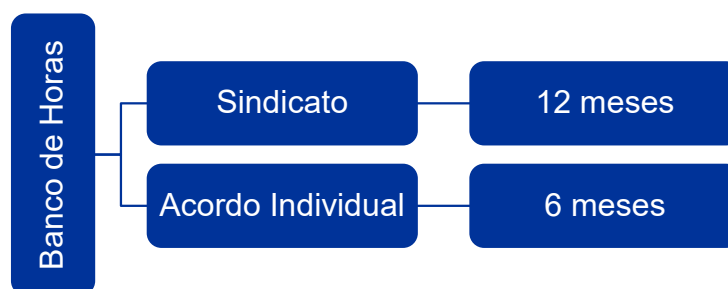
Art. 59 da CLT

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

[...]

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

*Para todos verem: esquema



10.5.3 Da Compensação de Jornada

O inciso XIII do art. 7º da CF faculta a compensação do excesso de horas de trabalho de uma jornada pela diminuição de horas em outra jornada.

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

Art. 59 da CLT



§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Art. 59-B da CLT - O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

10.5.4 Jornada 12x36

Merece um tópico especial a jornada 12x36 que sofreu alterações significativas com a reforma trabalhista, principalmente em decorrência da criação dos art. 59-A e 59-B da CLT, conforme segue:

Art. 59-A da CLT - Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.



ATENÇÃO:

Não se aplica mais a Súmula n. 444 do TST e a OJ n. 388 da SDI-1 do TST.

- O intervalo do empregado 12x36 pode ser indenizado.
- O empregado não tem direito a dobra de salário quando trabalha nos domingos ou feriados.
- O empregado tem direito a hora noturna (22 às 5), mas não tem direito a prorrogação da hora noturna.

10.5.5 Da Hora Noturna

*Para todos verem: tabela abaixo.

JORNADA	TRABALHADOR URBANO	TRABALHADOR RURAL NA LAVOURA	TRABALHADOR RURAL NA PECUÁRIA
Diurna	Entre 5h e 22h	Entre 5h e 21h	Entre 4h e 20h
Noturna	Entre 22h e 5h	Entre 21h e 5h	Entre 20h e 4h



10.5.5.1 Da Hora Noturna Urbana

Como visto, para os empregados urbanos, considera-se trabalho noturno aquele realizado entre 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

Art. 73 da CLT - Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Obs: Nos termos da súmula n. 213 do STF, mesmo na hipótese de turno de revezamento é devido o adicional noturno.

Súmula n. 60 do TST – Integração e prorrogação.

I – Adicional noturno habitual integral o salário para todos os efeitos.

II – Cumprida integralmente a jornada noturna e está prorrogada, as horas que se estendem serão pagas como noturna.

OBS: A súmula n. 60 do TST (prorrogação da hora noturna), não tem aplicação para os empregados que trabalham em turno de 12x36.

10.5.5.2 Da Hora Noturna Rural

Já para os empregados rurais, o horário noturno para os que trabalham na agricultura é definido entre 21 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, e para os que trabalham na pecuária é aquele realizado entre 20 horas de um e 4 horas do dia seguinte.

Art. 7º da Lei 5.889-73 - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

10.5.5.3 Da Hora Noturna para Advogado

Os advogados também possuem prerrogativas diferentes, pois é considerada jornada noturna o labor realizado entre 20 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

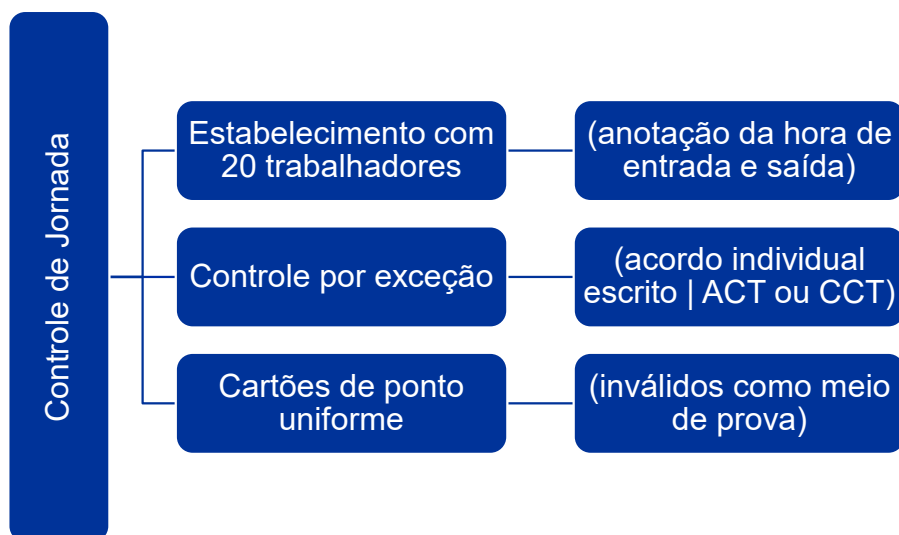
Art. 20 da Lei 8.906-94 - A jornada de trabalho do advogado empregado, quando prestar serviço para empresas, não poderá exceder a duração diária de 8 (oito) horas contínuas e a de 40 (quarenta) horas semanais.



§ 3º As horas trabalhadas no período das vinte horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do adicional de vinte e cinco por cento.

10.5.6 Controle de Jornada

*Para todos verem: esquema abaixo



Art. 74 da CLT - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 1º (Revogado).

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo.

§ 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Súmula nº 338 do TST

I - É ônus do empregador que conta com mais de ~~10 (dez) empregados~~ **(CUIDADO! Atualmente é 20 (vinte empregados))** o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.



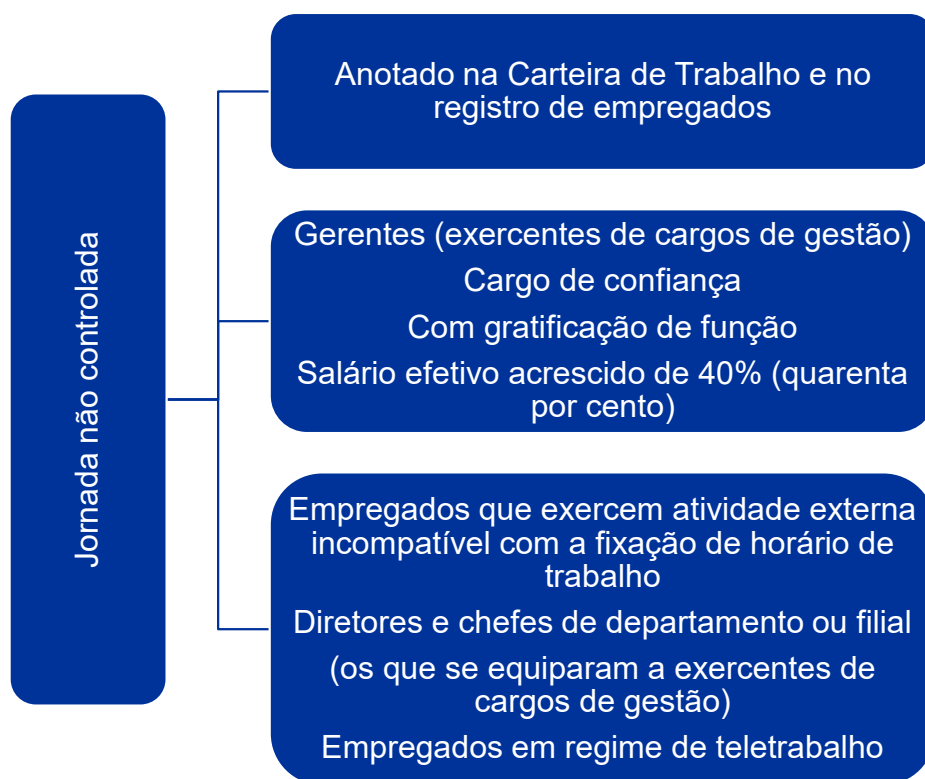
ATENÇÃO:

Acerca do inciso I da Súmula, agora aplica-se o entendimento do art. 74, §2º da CLT, ou seja, são 20 funcionários.



10.5.7 Excluídos da Jornada de Trabalho

*Para todos verem: esquema abaixo



Art. 62 da CLT - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Sobre a hipótese do cargo de gestão, só não há incidência da norma protetora laboral quando, de fato, o empregado ocupa o cargo mais alto dentro do estabelecimento e sem que possua qualquer superior hierárquico. Não basta apenas que o empregado seja rotulado de gerente, diretor etc.

Regras específicas para motorista, gerente bancário e ferroviário:

Súmula nº 61 do TST - FERROVIÁRIO

Aos ferroviários que trabalham em estação do interior, assim classificada por autoridade competente, não são devidas horas extras (art. 243 da CLT)

Súmula nº 287 do TST - JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO



2ª Fase de Trabalho | 45º Exame de Ordem

E-book Direito do Trabalho – Prof. Me. Luiz Henrique Menegon Dutra

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

OJ n. 332 SBDI-1 do TST. MOTORISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA POR TACÓGRAFO. RESOLUÇÃO Nº 816/86 DO CONTRAN
O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.

Ouça o podcast sobre o tema

Excluídos da Jornada de Trabalho



00:00

Aperte no play para ouvir

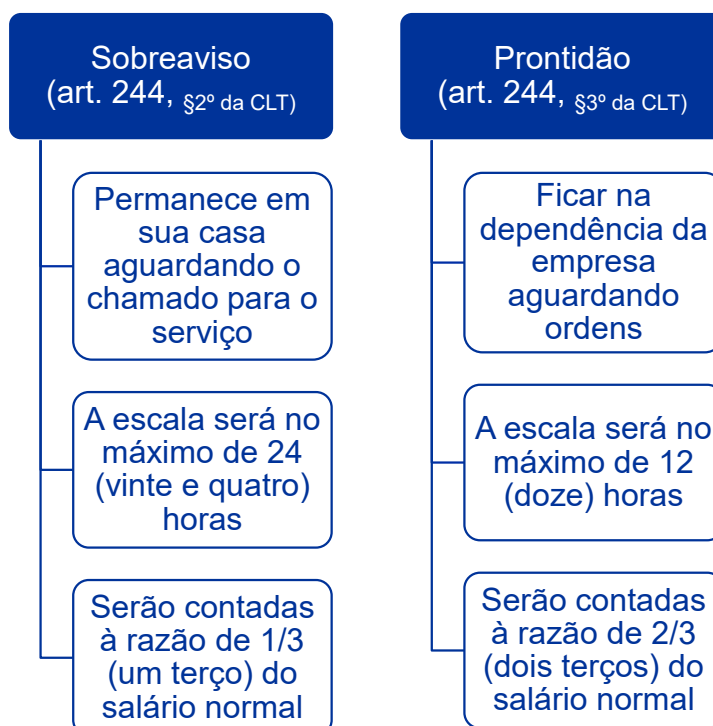


Acesse por QR Code

10.5.8 Sobreaviso e Prontidão

*Para todos verem: esquema abaixo.

Empregado Efetivo





Art. 244 da CLT - As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

§ 1º Considera-se "extranumerário" o empregado não efetivo, candidato efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo.

§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas da prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.



EM SÍNTESE:

Sobreaviso

- 1/3 do salário hora
- Em casa
- Máximo 24h

Prontidão

- 2/3 do salário hora
- No trabalho
- Máximo 12h com 1h de intervalo, caso a empresa não tenha refeitório

Súmula n. 428 do TST – SOBREAVISO

I – O uso de equipamento telemáticos por si só não caracterizam o regime do sobreaviso.

II – Sobreaviso é quando o empregado aguarda chamado para o serviço de forma subordinada



AULA 11. Remuneração

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique



ATENÇÃO:

Na aula de hoje vamos realizar: Atividade de Treino 5: Questões Exame 38º

11.1 Intervalos

Se o intervalo não estiver presente, ou exceder o tempo fixado deverá ser remunerado como extra.

Súmula n. 118 do TST - JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS

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.

11.2 Interjornada

Os intervalos interjornada são aqueles concedidos entre uma e outra jornada laboral para o restabelecimento físico e mental do empregado, são de, no mínimo 11 (onze) horas. Vejamos:

Art. 66 da CLT - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

OJ n. 355 da SDI-1 do TST – INOBSERVÂNCIA. Não sendo respeitado o intervalo mínimo, deverão ser pagas como extras as horas suprimidas.

Súmula n. 110 do TST – JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

11.3 Intrajornada

Já os intervalos intrajornada, são aqueles concedidos dentro de cada jornada laboral, para repouso e/ou alimentação ou em razão de exigências de normas de segurança e medicina do trabalho.



Art. 71 da CLT - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, 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.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.



ATENÇÃO:

A súmula n. 437 do TST teve sua eficácia prejudicada pela reforma trabalhista.

11.4 Descanso Semanal Remunerado - DSR

Ainda, o Descanso Semanal Remunerado (DSR) refere-se ao intervalo de 24 (vinte e quatro horas) consecutivas, após o sexto dia de trabalho.

Art. 67 da CLT - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.



ATENÇÃO:

No final de semana ou a cada seis dias de trabalho consecutivos, deve ser levado em consideração o período relativo ao repouso semanal remunerado de 24 horas, acrescido do intervalo interjornada de, no mínimo, onze horas (art. 66), que totaliza 35 horas.

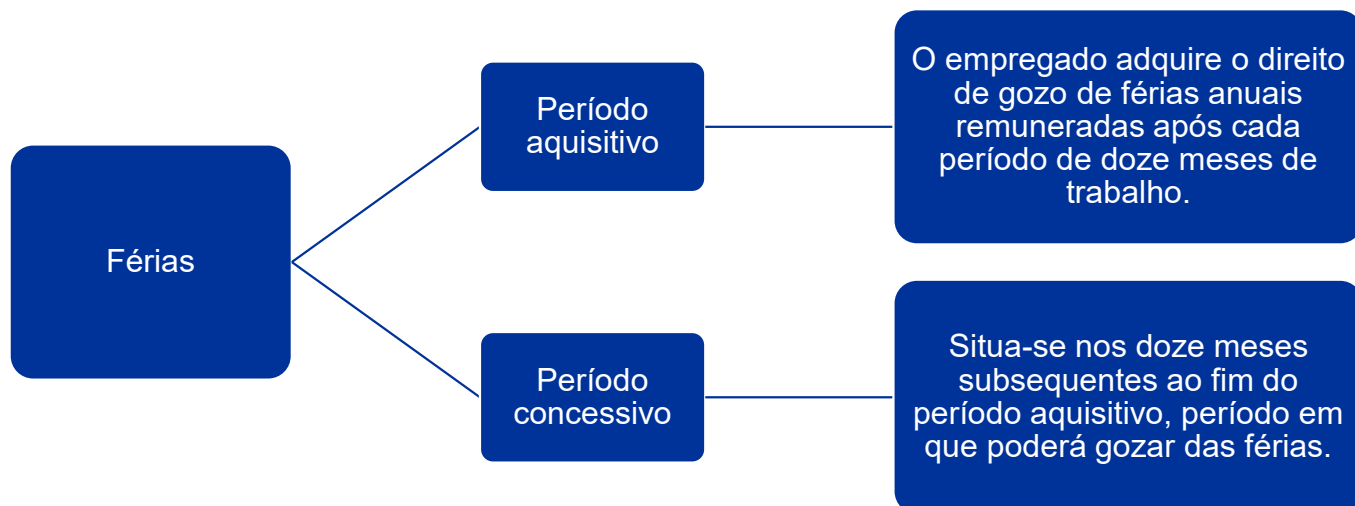
SÚMULA n. 110 do TST - JORNADA DE TRABALHO. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.



11.5 Férias

As férias constituem um direito do empregado de deixar de trabalhar e de estar à disposição do empregador durante um determinado número de dias consecutivos por ano, sem prejuízo da remuneração.

*Para todos verem: esquema



Art. 130 da CLT - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

*Para todos verem: tabela abaixo

Número de faltas injustificadas	Número de dias de férias
Até 5 faltas	30 dias
De 6 a 14 faltas	24 dias
De 15 a 23 faltas	18 dias
De 24 a 32 faltas	12 dias

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 inciso 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 inciso III do art. 133.

Art. 132 da CLT - O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

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.

§ 4º (Vetado) (Incluído pela Lei nº 9.016, de 30.3.1995)

Art. 134 da CLT - 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.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Art. 135 da CLT - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

Art. 136 da CLT - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Art. 137 da CLT - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Art. 138 da CLT - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.



A remuneração das férias equivale à remuneração normal do empregado, ou seja, o mesmo valor que receberia caso trabalhasse no respectivo período, acrescida de 1/3, o pagamento deve ser realizado até dois dias antes de o empregado iniciar o período respectivo. No caso do pagamento de férias vencidas, as mesmas devem ser remuneradas em dobro.

Art. 142 da CLT - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

SÚMULA Nº 7 DO TST - FÉRIAS

A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

Art. 143 da CLT - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

§ 3º (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 144 da CLT - O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

Art. 145 da CLT - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

Art. 146 da CLT - 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.**



ATENÇÃO:

A prescrição das férias somente começa a fruir após o término do período de concessão, de acordo com o art. 149 da CLT.

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.

11.6 Férias Coletivas

As férias coletivas devem ser avisadas com 15 dias de antecedência para os empregados, o Sindicato da categoria e o Ministério do Trabalho e Emprego.

Quando concedida em um só período, o abono das férias deverá ser decidido através de norma coletiva.

O empregado que trabalha em uma empresa que concede férias coletivas, mas que não teve ainda um período aquisitivo completo irá retirar as férias de forma proporcional recebendo a gratificação de 1/3 e o restante dos dias irá valer como licença remunerada. Terminada as férias deste empregado, começa um novo período aquisitivo de férias.

Art. 139 da CLT - 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 da CLT - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses, gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

11.7 Intervalos Especiais

Alguns trabalhadores possuem intervalos especiais, no entanto, a concessão do intervalo especial não exclui o direito à percepção dos repousos acima indicados (artigos 71, 66 e 67 da CLT).

A) Mecanógrafo ou digitador: 10 minutos para cada 90 minutos trabalhados. Art. 72 da CLT e Súmula 346 do TST.



Art. 72 da CLT - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Súmula nº 346 do TST - Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

B) Trabalhador em câmaras frias: 20 minutos a cada uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo. Art. 253 da CLT e Súmula 438 da CLT.

Art. 253 da CLT - Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo. Parágrafo único - Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15º (quinze graus), na quarta zona a 12º (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10º (dez graus).

Súmula nº 438 do TST - O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

C) Minas de Subsolo: 15 minutos a cada três horas trabalhadas. Art. 298 CLT.

Art. 298 da CLT - Em cada período de 3 (três) horas consecutivas de trabalho, será obrigatória uma pausa de 15 (quinze) minutos para repouso, a qual será computada na duração normal de trabalho efetivo.

D) Amamentação: Dois intervalos de 30 minutos até a criança completar 6 meses de idade.

Art. 396 da CLT. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

E) Telefonistas: Para os telefonistas sujeitos a horários variáveis, deduz 20 minutos a três horas de trabalho.

Art. 229 da CLT - Para os empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a duração máxima de 7 (sete) horas diárias de trabalho e 17 (dezesete) horas de folga,



deduzindo-se deste tempo 20 (vinte) minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas.

§ 1º - São considerados empregados sujeitos a horários variáveis, além dos operadores, cujas funções exijam classificação distinta, os que pertençam a seções de técnica, telefones, revisão, expedição, entrega e balcão.

§ 2º - Quanto à execução e remuneração aos domingos, feriados e dias santos de guarda e às prorrogações de expediente, o trabalho dos empregados a que se refere o parágrafo anterior será regido pelo que se contém no § 1º do art. 227 desta Seção.



SE LIGA, CARA PÁLIDA!

Jornada: Art. 58 da CLT; S. 366 e 449 do TST

Tempo à disposição: Art. 4º da CLT

Empregado em regime de tempo parcial: Art. 58-A da CLT

Turno ininterrupto de revezamento: Art. 7º, XIV da CF; OJ 275 e 420 SDI-1 do TST; S. 423 TST

Horas extras, banco de horas e compensação de jornada: Art. 59 ao 61 da CLT; S. 291 e 376 TST; Art. 7º, XIII da CF/88

Jornada 12x36: Art. 59-A da CLT;

Hora noturna urbana: Art. 73 da CLT; S. 60 do TST

Hora noturna rural: Art. 7º, §Ú da Lei 5.889-73

Hora noturna para advogado: Art. 20 da Lei 8.906-94

Controle de jornada: Art. 74 da CLT; S. 338 do TST

Excluídos da jornada de trabalho: Art. 62 da CLT; S. 61 e 287 do TST; OJ 332 SDI-1 do TST

Intervalos especiais: Art. 66, 67, 71, 72, 229, 253, 298 e 396 da CLT; S. 346 e 438 do TST

Sobreaviso e prontidão: Art. 244, §§2º e 3º da CLT; S. 428 do TST

Intervalos: S. 110, 118 e 437 do TST; Art. 66 e s71 da CLT; OJ 355 SDI-1 do TST

Descanso semanal remunerado: Art. 66 e 67 da CLT; S. 110 do TST

Férias: Art. 130 ao 137, 142 ao 146 e 149 da CLT

Férias coletivas: Art. 139 e 140 da CLT



11.8 Conceito

O salário corresponde ao pagamento feito pelo empregador e não por terceiros, ao contrário da remuneração que engloba tanto o pagamento feito pelo empregador como o recebido de terceiros.

REMUNERAÇÃO = SALÁRIO + GORJETA

Art. 457 da CLT - 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 a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. NATUREZA SALARIAL = REFLEXOS

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. NATUREZA INDENIZATÓRIA = SEM REFLEXOS

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.



ATENÇÃO:

Além das elencadas no artigo, também não são consideradas verbas de natureza não salarial o salário família e o PLR.

Com efeito, de acordo com o artigo acima, algumas verbas, apesar de terem origem no contrato de emprego, possuem natureza não salarial, ou seja, não compõem a remuneração. Detalhamos algumas dessas verbas:

a) Ajuda de custo

A ajuda de custo representa o valor pago pelo empregador ao empregado que realiza despesas indispensáveis à execução do contrato, visa principalmente ressarcir o empregado no instante em que ele se fixa em um novo território por ordens do empregador, deve ser atribuída em parcela única e ser exclusivamente destinada em decorrência de mudança de local de trabalho.

Art. 457 - § 2º da CLT - **§ 2º** As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.



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

b) Diárias que não excedam 50% do salário

Tem natureza ressarcitória. Visa exclusivamente à cobertura das despesas havidas em virtude do deslocamento do empregado a serviço do empregador (§2º do art. 457 da CLT).

Para contratos anteriores a reforma, aplica-se as súmulas abaixo relacionadas:

Súmula n. 318 do TST. DIÁRIAS. BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO. Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.

c) Participação nos lucros ou resultados: (PLR).

Lei 10.101/2000. Somente será garantida ao empregado mediante negociação coletiva, com regras claras sobre a fixação dos direitos da participação e quanto aos mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordo, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo.

Art. 7º, da CF/88 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

d) Salário-família

O salário-família representa uma quantia fixa repassada pelo empregador ao empregado de baixa renda, por cada filho ou equiparado menor de 14 anos ou inválido de qualquer idade.

É repassado pelo empregador, mas constitui-se como um benefício previdenciário, que é adiantado pelo empregador e depois compensado com os valores das suas contribuições previdenciárias.

Art. 7º, da CF/88 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

Legislação que pode ser usada para fundamentar o salário família:

Art. 66 da Lei 8213/91

Art. 83 do Decreto 3.048/99

Art. 7º, XII, da CF/88

Art. 2º da Lei 4266/63



Súmula nº 254 do TST - SALÁRIO-FAMÍLIA. TERMO INICIAL DA OBRIGAÇÃO

O termo inicial do direito ao salário-família coincide com a prova da filiação. Se feita em juízo, corresponde à data de ajuizamento do pedido, salvo se comprovado que anteriormente o empregador se recusara a receber a respectiva certidão.

REQUISITOS

- Baixa renda;
- Filhos até 14 anos ou inválidos de qualquer idade.



ATENÇÃO:

Não é admitido o salário complessivo:

Súmula n. 91 do TST - SALÁRIO COMPLESSIVO. Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

11.9 Salário *in natura* / Utilidade

O salário corresponde ao pagamento feito pelo empregador e não por terceiros, ao contrário da remuneração

Art. 458 da CLT - 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)

VIII - O valor correspondente ao vale-cultura.

§ 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.

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.



ATENÇÃO:

Se a utilidade for **para** o trabalho -> **não é salário**

Se a utilidade foi dada **pelo** trabalho prestado -> **é salário**

11.10 Prazo e Forma de Pagamento

Art. 459 da CLT - 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 da CLT - 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. 464 da CLT - 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 da CLT - 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.

Ouça o podcast sobre o tema

Pagamento do Salário



00:00

Aperte no play para ouvir



Acesse por QR Code



11.11 Equiparação Salarial

A Constituição de 1988, no inciso XXX do art. 7º, consagrou que a igualdade deve existir não só em razão dos salários, mas quanto a funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Dispõem o art. 5º da CLT que “*a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo*”. A especificação de igualdade salarial vem disciplinada no art. 461 da CLT, que visa a discriminação salarial.

Faz referência o art. 461 da CLT a salário igual e não igual remuneração. Se o empregado ganha gorjeta, que é paga pelo cliente, não poderá ser equiparado a outra pessoa.

Art. 461 da CLT - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, 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 para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, 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.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023)

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (Incluído pela Lei nº 14.611, de 2023)

Quando ocorrer a substituição temporária ou definitiva, deve ser aplicado o disposto na Súmula n. 159 do TST, conforme segue transcrição abaixo:

Súmula nº 159 do TST - SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.



II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.



ATENÇÃO:

Não pode servir como paradigma o empregado readaptado em razão de questões pessoais.

Não confundir equiparação salarial com substituição temporária!

11.12 Desconto Salarial

Art. 462 da CLT - 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.

Súmula nº 342 do TST - DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT.

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.



ATENÇÃO:

Em caso de CULPA do empregado é necessário a previsão no contrato de trabalho e no caso DOLO não precisa de previsão no contrato de trabalho.

11.13 Comissões

A comissão constitui modalidade de contraprestação variável, condicionada ao serviço realizado ou à produção alcançada pelo trabalhador. Trata-se de modalidade de salário por unidade de obra, constituindo verba calculada levando-se em conta o montante produzido pelo trabalhador. (ROMAR, 2013, p. 332)

O empregado comissionista puro (somente recebe comissão), nunca poderá receber um valor inferior ao mínimo legal, sendo vedado qualquer desconto no mês subsequente (Art. 78 da CLT).

Art. 466 da CLT - 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.

11.14 Gratificações

As gratificações são acréscimos salariais pagos pelo empregador ao empregado sem que haja uma imposição legal, mas tem como causa determinante condições especiais de trabalho, a exemplo do tempo de serviço, do exercício de determinadas funções. (CAIRO JR., 2015, p. 450).

Súmula n. 152 do TST - GRATIFICAÇÃO. AJUSTE TÁCITO

O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito.



ATENÇÃO:

Os valores recebidos de gratificação integram a remuneração para todos os efeitos legais, ainda que seja instituída por mera liberalidade do empregador.

11.14.1 Gratificação pelo Exercício da Função/Cargo de Confiança

Esse complemento salarial objetivo manifesta um contentamento e a intenção do empregador de compensar o empregado pelo acréscimo subjetivo de responsabilidades.

A única referência sobre essa gratificação na CLT encontra-se no art. 62, que trata dos empregados que não possuem direito ao pagamento de horas extraordinárias.

Art. 62 da CLT - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Parágrafo único – O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).



Importante destacar que, a qualquer momento, o empregador pode retornar o empregado cargo de confiança ao seu cargo originário, retirando assim a gratificação.

11.14.2 Gratificação natalina

A gratificação de Natal é um direito recebido com periodicidade anual, com valor equivalente à remuneração que o empregado recebe em dezembro de cada ano, compreendendo o salário e todos os seus componentes, inclusive salário *in natura* e gorjetas.

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

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

Devido à sua natureza inegavelmente salarial, a gratificação natalina sofrerá descontos das contribuições sociais, devendo o empregador recolher o FGTS incidente sobre ela.

Súmula n. 45 do TST. SERVIÇO SUPLEMENTAR.

A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090, de 13.07.1962.

11.14.3 Gratificação pelo Tempo de Serviço

Equivocamente denominada adicional por tempo de serviço, a gratificação em epígrafe tem natureza salarial e o seu objetivo é recompensar o empregado pela sua permanência na empresa, ao estimular a sua produtividade com o decorrer do tempo. O pagamento não deriva de imposição legal, e geralmente engloba um determinado período de trabalho, ex.: anuênio, triênio, quinquênio.

Súmula n. 203 do TST. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. NATUREZA SALARIAL. A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

11.15 Adicionais

Sobre os adicionais, destaca Maurício Godinho Delgado (2011, p. 711), “*os adicionais consistem em parcelas contra prestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas*”. São exemplos de adicionais: adicional de horas extras, noturno, insalubridade, periculosidade, de tempo de serviço e de transferência.



11.15.1 Adicional de Horas Extras

Jornada extraordinária é aquela prestada além da jornada normal de cada empregado, seja máxima, seja especial. Deve ser pago com o adicional de no mínimo 50%. É pago sobre a globalidade do salário do empregado.

Súmula nº 264 do TST - HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Súmula nº 291 do TST - HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO.

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Súmula nº 347 do TST - HORAS EXTRAS HABITUAIS. APURAÇÃO. MÉDIA FÍSICA

O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas.

Súmula nº 376 do TST - HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)



ATENÇÃO:

As horas extras habituais integram o salário para o cálculo de outras verbas.

Para advogados, o percentual do adicional é de no mínimo 100%, conforme artigo 20, § 2º, da do Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB):

Art. 20: A jornada de trabalho do advogado empregado, quando prestar serviço para empresas, não poderá exceder a duração diária de 8 (oito) horas contínuas e a de 40 (quarenta) horas semanais. [...]

§2º As horas trabalhadas que excederem a jornada normal são remuneradas por um adicional não inferior a cem por cento sobre o valor da hora normal, mesmo havendo contrato escrito.

11.15.2 Adicional de Horas Noturnas

Trabalhar durante o período noturno naturalmente destinado ao sono profundo é, logicamente, laborar em condições mais gravosas.



Por conta disso, a legislação ordinária laboral instituiu o adicional noturno para os trabalhadores urbanos no importe de 20% sobre a hora diurna.

Para os trabalhadores rurais, o adicional noturno é de 25% sobre a hora diurna. Em compensação, tais trabalhadores estão excluídos da regra que considera a hora noturna de 52 minutos e 30 segundos.

*Para todos verem: esquema

TRABALHO URBANO	TRABALHADOR RURAL NA LAVOURA	TRABALHADOR RURAL NA PECUÁRIA
Hora noturna: entre 22h e 5h	Hora noturna: entre 21h e 5h	Hora noturna: entre 20h e 4h
Adicional de 20% sobre a hora diurna	Adicional de 25% sobre a hora diurna	Adicional de 25% sobre a hora diurna
Uma hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos	Uma hora noturna equivale a 60 minutos normais	Uma hora noturna equivale a 60 minutos normais

Súmula 60 do TST - ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO.

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

Súmula 265 do TST – ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO (Res. 13/1986, DJ 20.01.1987)

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

Súmula 214 DO STF - A duração legal da hora de serviço noturno (52 minutos e trinta segundos) constitui vantagem suplementar que não dispensa o salário adicional.

Súmula 313 DO STF - Provada a identidade entre o trabalho diurno e o noturno, é devido o adicional, quanto a este, sem a limitação do art. 73, § 3º, da C.L.T., independentemente da natureza da atividade do empregador.

11.15.3 Adicional de Transferência

É devido o adicional de transferência quando o empregado é transferido provisoriamente para outro local, desde que importe a mudança de sua residência (§3º do art. 469 da CLT).

Existe para compensar as despesas decorrentes do exercício laboral em localidade diversa daquela que o empregado geralmente vinha prestando serviços e que coincide, na maioria dos casos, com o lugar de sua residência. É que a lei prevê a obrigatoriedade de o empregador pagar ao empregado um adicional de 25% sobre o salário-base.



A) Provisória: É devido o adicional, nos termos do §3º do art. 469 da CLT.

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

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

B) Definitiva: Não é devido o adicional, mas apenas ajuda de custo, nos termos do art. 470 da CLT.

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



Ouçá o podcast sobre o tema

Adicional de Transferência



00:00

Aperte no play para ouvir



Acesse por QR Code

11.15.4 Adicional de Insalubridade

Dispõe o art. 189 da CLT: Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art. 189 da CLT - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art. 190 da CLT - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

Art. 191 da CLT - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:



I - Com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância.

II - Com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Art. 192 da CLT - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Súmula nº 47 do TST - O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

Súmula nº 80 do TST - A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

Súmula nº 139 do TST - Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais.

Súmula nº 248 do TST - A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Súmula nº 289 do TST - O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Súmula nº 293 do TST - A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

Súmula nº 448 do TST - Atividade insalubre. Caracterização. Previsão na norma regulamentadora n. 15 da portaria do Ministério do Trabalho n. 3.214/78. Instalações sanitárias (conversão da OJ n. 4 da SBDI-1 com nova redação do item II. DJe 21, 22 e 23.05.2014.)

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

II - A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR- 15 da Portaria do MTE n. 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.

A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário-mínimo, variando de acordo com o grau de insalubridade do agente que o empregado está em contato, podendo ser de 10% (mínimo), 20% (médio) e 40% (máximo).



REQUISITO: São necessários dois requisitos para a concessão da insalubridade:

- a) Perícia: Que pode ser realizado tanto por Médico ou Engenheiro.
- b) Relação oficial no MTE – NR 15

11.15.5 Adicional de Periculosidade

Contato com agentes perigosos gera o direito ao recebimento do adicional de periculosidade. Atenção para as novidades do art. 193, que é a inclusão do inciso III e o §5 no artigo.

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I - Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

III – colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito. (Incluído pela Lei nº 14.684, de 2023)

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014)

§ 5º O disposto no inciso I do caput deste artigo não se aplica às quantidades de inflamáveis contidas nos tanques de combustíveis originais de fábrica e suplementares, para consumo próprio de veículos de carga e de transporte coletivo de passageiros, de máquinas e de equipamentos, certificados pelo órgão competente, e nos equipamentos de refrigeração de carga.

Art. 194 da CLT - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Art. 195 da CLT - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 2º - Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

§ 3º - O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização *ex officio* da perícia.



Art. 196 da CLT - Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho, respeitadas as normas do art. 11.

Art. 197 da CLT - Os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

Parágrafo único - Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidas, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

Súmula nº 39 do TST - Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573, de 15.08.1955).

Súmula nº 132 do TST. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO.

I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras

II - Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.

Súmula nº 361 do TST - O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei nº 7.369, de 20.09.1985, não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

Súmula nº 364 do TST

I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT).

Súmula nº 447 do TST - Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, "c", da NR 16 do MTE.

Súmula nº 453 do TST - O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

Perícia: É necessária, exceto quando:

a) Já é pago adicional;

Súmula nº 453 do TST - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. O pagamento de adicional de periculosidade



efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

b) Empresa fechou;

OJ n. 278 do TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PERÍCIA. LOCAL DE TRABALHO DESATIVADO (DJ 11.08.2003)

A realização de perícia é obrigatória para a verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização, como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova.

c) Existe a previsão de pagamento em lei.



ATENÇÃO:

O adicional de periculosidade é invariável e corresponde a 30% do salário-base do empregado.



SE LIGA, CARA PÁLIDA!

Remuneração: Art. 457, 470 da CLT; S. 318 do TST

PLR: Lei 10.101/2000; Art. 7º, XI da CF;

Salário-família: Art. 66 da Lei 8213/91; Art. 83 do Decreto 3.048/99; Art. 7º, XII, da CF/88; Art. 2º da Lei 4266/63; S. 254 do TST

Salário in natura: Art. 458 da CLT

Prazo e forma de pagamento do salário: Art. 459, 460, 464 e 465 da CLT

Equiparação salarial: Art. 7º, XXX da CF; Art. 5º e 461 da CLT; S. 159 do TST

Desconto salarial: Art. 462 da CLT; S. 342 do TST

Comissões: Art. 78 e 466 da CLT

Gratificações: S. 45, 152, 202 e 203 do TST; Art. 62 da CLT; Art. 7º, VIII da CF

Adicionais: S. 39, 47, 60, 80, 132, 139, 248, 264, 265, 289, 291, 293, 347, 361, 364, 376, 447 e 453 do TST; Art. 20, §2º do EOAB; Art. 189 ao 197, 469, §3º e 470 da CLT; OJ 278 do TST; S. 214 e 313 do STF.



AULA 12. Término do contrato: aviso prévio e verbas rescisórias

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique



ATENÇÃO:

Na aula de hoje vamos realizar: Atividade de Treino 6: Questões Exame 39º

12.1 Aviso Prévio

O aviso prévio não é término do contrato, mas sim apenas a comunicação que uma parte pretende rescindir o contrato. O contrato só termina após expirado o prazo do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado.

12.1.1 Conceito

É a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva.

Art. 7º, da CF/88 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

Súmula nº 441 do TST - AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

Trata-se de um instituto típico dos contratos por prazo indeterminado, porém o TST adotou no sentido de ser cabível nos contratos por prazo determinado, em caso de rescisão antecipada, senão vejamos:

Súmula n. 163 do TST. AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

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



Quando o empregado der motivo à rescisão do contrato, o prazo para o aviso prévio será de 30 dias. Já quando o empregador der motivo, o prazo será de 30 dias mais 3 dias por ano completo trabalho, ao qual chama-se de aviso prévio proporcional.

Art. 487 da CLT - 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 - Oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior.

II - 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.

§ 5º - O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º - O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Súmula 215 DO STF - Conta-se a favor de empregado readmitido o tempo de serviço anterior, salvo se houver sido despedido por falta grave ou tiver recebido a indenização legal.

Súmula nº 305 do TST - FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. INCIDÊNCIA SOBRE O AVISO PRÉVIO.

O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS.

Súmula nº 371 do TST - AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DESTA

A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.

Súmula n. 138 do TST – READMISSÃO

Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea.

Súmula n. 348 do TST – AVISO PRÉVIO. CONCESSÃO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. INVALIDADE. É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

Súmula n. 14 do TST - CULPA RECÍPROCA. 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

Súmula nº 230 do TST - AVISO PRÉVIO. SUBSTITUIÇÃO PELO PAGAMENTO DAS HORAS REDUZIDAS DA JORNADA DE TRABALHO. É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.



Súmula nº 276 do TST - AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Art. 490 da CLT - 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 da CLT - 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.

Súmula nº 73 do TST - DESPEDIDA. JUSTA CAUSA (nova redação).

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

Súmula nº 380 do TST - AVISO PRÉVIO. INÍCIO DA CONTAGEM. ART. 132 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002. Aplica-se a regra prevista no "caput" do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento.

OJ n. 82 SBDI-1 do TST – AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS

A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

OJ n. 83 SBDI-1 do TST – AVISO PRÉVIO. INDENIZADO. PRESCRIÇÃO

A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, da CLT.

OJ n. 14 SBDI-1 do TST – AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. VERBAS RESCISÓRIAS. PRAZO PARA PAGAMENTO. Em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.

Conforme entendimento adotado pelo TST, o empregado tem direito ao aviso prévio no caso de cessação das atividades da empresa:

Súmula n. 44 do TST. AVISO PRÉVIO - A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

ATENÇÃO! O aviso prévio não é término do contrato, mas sim apenas a comunicação que uma parte pretende rescindir o contrato. O contrato só termina após expirado o prazo do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado.



12.1.2 Redução de Jornada

Art. 488 da CLT - 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 inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

12.1.3 Desistência do Aviso Prévio

Art. 489 da CLT - 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 prévio não tivesse sido dado.

ATENÇÃO! O aviso prévio não é término do contrato, mas sim apenas a comunicação que uma parte pretende rescindir o contrato. O contrato só termina após expirado o prazo do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado.



OBSERVAÇÕES:

Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea. (Súmula nº 138 do TST).

O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS. (Súmula nº 305 do TST).

É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos. (Súmula nº 348 do TST).

A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário. (Súmula nº 371 do TST).



ATENÇÃO! O aviso prévio não é término do contrato, mas sim apenas a comunicação que uma parte pretende rescindir o contrato. O contrato só termina após expirado o prazo do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado.



AULA 16. Término do contrato: formas e atos de rescisão

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique



ATENÇÃO:

Na aula de hoje vamos realizar: Atividade de Treino 7: Questões Exames 40º

São várias as hipóteses de rescisão do contrato com prazo determinado senão vejamos:

16.1 Rescisão antecipada pelo empregador

Art. 479 da CLT - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

São devidas as seguintes verbas rescisórias: Saldo de salário, férias vencidas (se houver), férias proporcionais, 13ª salário proporcional, multa dos 40% sobre o FGTS e multa do art. 479 da CLT.

16.1.1 Rescisão antecipada pelo empregado

Art. 480 da CLT - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

São devidas as seguintes verbas rescisórias: Saldo de salário, férias vencidas (se houver), férias proporcionais, 13ª salário proporcional e multa do art. 480 da CLT (se a empresa comprovar prejuízo com a saída do empregado).

16.1.2 Rescisão em razão do término do contrato de trabalho

Trata-se da extinção natural do contrato de trabalho formado por prazo determinado, na data pré-acordada.

São devidas as seguintes verbas: Saldo de salário, 13º proporcional, férias vencidas acrescidas de 1/3 (se houver), férias proporcionais acrescidas de 1/3 e liberação do FGTS (sem



a multa de 40%). A rescisão em razão do término do contrato de trabalho não tem um artigo específico.

16.1.3 Outras formas de rescisão

- a) Rescisão antecipada em decorrência de prática de justa causa: Implica na rescisão imediata do contrato;
- b) Rescisão antecipada por justa causa do empregador: O empregador comete falta grave;
- c) Rescisão antecipada por culpa recíproca: Ambas as partes são culpadas pela rescisão do contrato.
- d) Rescisão por acordo.

Nessas situações, as regras são as mesmas do contrato por prazo indeterminado, conforme será estudado no seguinte tópico.

16.2 Término do Contrato de Trabalho – prazo indeterminado

O término do contrato de trabalho por prazo indeterminado está condicionado à ocorrência de uma das diversas causas extintivas previstas no ordenamento jurídico, ao qual citamos:

16.2.1 Sem justa causa

Como já abordado, no direito do trabalho impera o princípio da continuidade da relação de emprego. Neste sentido, a modalidade mais comum da extinção do contrato de trabalho é a demissão sem justa causa, ou seja, quando o término do contrato se dá por iniciativa do empregador sem um justo motivo. A demissão sem justa causa não possui um artigo em específico.

São devidas as seguintes verbas rescisórias: Saldo de salário, férias vencidas (se houver), férias proporcionais, 13ª salário proporcional, multa dos 40% sobre o FGTS e aviso prévio.

16.2.2 Justa causa

Ocorre quando o empregado comete uma das faltas previstas no artigo 482 da CLT:



Art. 482 da 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.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

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

São devidas as seguintes verbas rescisórias: Saldo de salário e férias vencidas (se houver).

16.2.3 Pedido de demissão

Ocorre quando o empregado pede a demissão, por vontade própria, ou seja, a iniciativa do desligamento parte do funcionário e não do empregador. O pedido de demissão não possui um artigo específico.

Necessário destacar que o aviso prévio, neste caso, somente será pago se o empregado o cumprir, trabalhando durante o período. A recusa no cumprimento do aviso, sem que o empregado tenha encontrado novo emprego, permite que o empregador desconte o valor do salário do aviso das verbas rescisórias devidas.

É devido as seguintes verbas rescisórias: Saldo de salário, férias vencidas (se houver), férias proporcionais, 13ª salário proporcional e aviso prévio.

16.2.4 Rescisão indireta

Ocorre quando o empregado pede a demissão, mas por culpa do empregador, que realizou uma das faltas graves prevista no artigo 483 da CLT:



Art. 483 da CLT - 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.



ATENÇÃO:

Os mesmos requisitos que configuram justa causa (legalidade, proporcionalidade, imediatidade, *non bis in idem*), se aplicam para rescisão indireta.

São devidas as seguintes verbas rescisórias: Saldo de salário, férias vencidas (se houver), férias proporcionais, 13ª salário proporcional, multa dos 40% sobre o FGTS e aviso prévio.

16.2.5 Culpa recíproca

Ocorre a culpa recíproca sempre que se verifique, simultaneamente, a prática de ato faltoso grave pelo empregado e pelo empregador, devendo ser pronunciada pela justiça do trabalho.

Art. 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 nº 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.

É devido as seguintes verbas rescisórias: Saldo de salário, férias vencidas (se houver), 50% das férias proporcionais, 50% do 13ª salário proporcional, 50% da multa dos 40% sobre o FGTS e 50% aviso prévio.



16.2.6 Acordo de rescisão

É o acordo celebrado entre as partes (empregado e empregador), na intenção de por fim à relação de emprego. O Art. 484-A da CLT regula tal modalidade de rescisão:

Art. 484-A da CLT - O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - Por metade:

a) O aviso prévio, se indenizado; e

b) A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - Na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

São devidas as seguintes verbas rescisórias: Saldo de salário, férias vencidas (se houver), férias proporcionais, 13ª salário proporcional, 50% da multa dos 40% sobre o FGTS e 50% aviso prévio.

16.2.7 Morte do empregado

Ocorre quando a morte do empregado determina a extinção do contrato de trabalho em decorrência do rompimento do elemento 'pessoalidade'.

São devidas as seguintes verbas rescisórias: Saldo de salário, férias vencidas (se houver), férias proporcionais, 13ª salário proporcional.

16.2.8 Morte do empregador

No caso da extinção da empresa o contrato será, por derradeiro, automaticamente rescindido. Neste, são devidas as mesmas verbas rescisórias da demissão sem justa causa.

São devidas as seguintes verbas rescisórias: Saldo de salário, férias vencidas (se houver), férias proporcionais, 13ª salário proporcional, multa dos 40% sobre o FGTS e aviso prévio.

16.2.9 Fato do príncipe

Fala-se em *factum principis* quando a paralisação do serviço for motivada por ato da autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade.



Art. 486 da CLT - 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.

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.

Veja, de acordo com o referido artigo, ocorrendo rescisão do contrato de trabalho por imposição de autoridade pública, a entidade ficará responsável pelo pagamento das verbas indenizatórias, que são o aviso prévio e a multa dos 40% do FGTS.

São devidas as seguintes verbas rescisórias: Saldo de salário, férias vencidas (se houver), férias proporcionais, 13ª salário proporcional, multa dos 40% sobre o FGTS e aviso prévio.

16.3 Ato de rescisão do contrato de trabalho

Art. 477 da CLT - Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (Revogado).

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º (Revogado).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

a) (revogado);

b) (revogado).

§ 7º (Revogado).

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º (vetado).



§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

Art. 467 da CLT - 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.

Destaca-se que o art. 477, §8º da CLT também é aplicado em caso de reconhecimento do vínculo empregatício em juízo, conforme entendimento do TST:

Súmula nº 462 do TST - MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecido apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

Ademais, o art. 467 da CLT é aplicado em caso de revelia e confissão.

Súmula nº 69 do TST - RESCISÃO DO CONTRATO

A partir da Lei nº 10.272, de 05.09.2001, havendo rescisão do contrato de trabalho e sendo revel e confesso quanto à matéria de fato, deve ser o empregador condenado ao pagamento das verbas rescisórias, não quitadas na primeira audiência, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

No caso de massa falida, não há de se falar em aplicação do prazo estabelecido nos arts. 467 e 477 da CLT, conforme Súmula n. 388 do TST.

Súmula nº 388 do TST - MASSA FALIDA. ARTS. 467 E 477 DA CLT. INAPLICABILIDADE.

A Massa Falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT.

16.4 Dispensa coletiva

Art. 477-A da CLT - As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

16.5 PDV – Plano de Demissão Voluntária

Art. 477-B da CLT - Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.



ATENÇÃO:

Não se aplicam mais as OJ's 270 e 356 da SBDI I.

16.6 DISPENSA DO PCD

Art. 93 da Lei 8.213/91 - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.5%.

V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.



SE LIGA, CARA PÁLIDA!

Aviso prévio: Art. 7º, XXI da CF; S. 14, 44, 73, 138, 163, 230, 276, 305, 348, 371, 380, 441 do TST; Art. 481, 487 ao 491 da CLT; S. 215 do STF; OJ 14, 82, 83 SBDI-1 do TST

Término do contrato de trabalho: Art. 479, 480, 482, 483, 484, 484-A e 486 da CLT; S. 14 do TST

Rescisão do contrato de trabalho: Art. 467, 477, 477-A, 477-B da CLT; S. 69, 388, 462 do TST



AULA 19. Estabilidade e Garantias de Emprego

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique



ATENÇÃO:

Na aula de hoje vamos realizar: Atividade de Treino 8: Questões Exame 41º

19.1 Estabilidade

Estabilidade jurídica diz respeito à impossibilidade de dispensa do empregado, salvo nas hipóteses indicadas na lei. É o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexistam causas objetivas para determinar sua despedida.

19.1.1 Regra Geral

Art. 492 da CLT - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.



ATENÇÃO:

Essa estabilidade do art. 492 da CLT não se aplica aos empregados contratados pelo regime do FGTS, desde 1988 conforme o disposto na Súmula n. 198 do TST.

Art. 493 da CLT - Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Art. 494 da CLT - O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Art. 495 da CLT - Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

Art. 496 da CLT - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador



pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

Art. 497 da CLT - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Art. 498 da CLT - Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, direito à indenização, na forma do artigo anterior.

Art. 499 da CLT - Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º - Ao empregado garantido pela estabilidade que deixar de exercer cargo de confiança, é assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.

§ 2º - Ao empregado despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço nos termos dos arts. 477 e 478.

§ 3º - A despedida que se verificar com o fim de obstar ao empregado a aquisição de estabilidade sujeitará o empregador a pagamento em dobro da indenização prescrita nos arts. 477 e 478.

Art. 500 da CLT - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

19.1.2 Empregados Estáveis

São os principais empregados detentores de estabilidade provisória:

a) Dirigente sindical

É vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura, até um ano após o final do seu mandato, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada por inquérito judicial.

Art. 543 da CLT - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

§ 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.



Súmula nº 369 do TST: DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012)

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Súmula nº 379 do TST: DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT.



ATENÇÃO:

OJ n. 365 do TST – Membro do Conselho Fiscal não possui estabilidade;

Oj n. 369 da SDI-1 do TST – Delegado Sindical não possui estabilidade.

Oj n. 253 da SDI-1 do TST – Diretores suplentes de cooperativas não possuem estabilidade.

Sendo devida a estabilidade, mas inviável tendo em vista a relação conflituosa entre as partes, a reintegração poderá ser substituída por uma indenização, conforme disposto no art. 496 da CLT.

b) Representante pessoal dos empregados

Sobre o representante pessoal dos empregados, a CLT com a reforma trabalhista regulamentou esse empregado conforme segue:

Art. 510-A da CLT - Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º A comissão será composta:

I - Nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - Nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros.

III - Nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.



Art. 510-B da CLT - A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - Representar os empregados perante a administração da empresa.

II - Aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo.

III - Promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos.

IV - Buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais.

V - Assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical.

VI - Encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação.

VII - Acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C da CLT - A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D da CLT - O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

c) Membro da CIPA



É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, inclusive os respectivos suplentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato.

Art. 163 da CLT - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas. Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

Art. 164 da CLT - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art. 165 da CLT - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

Súmula nº 339 do TST. CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

d) Acidentado

Com base no artigo 19 da Lei nº 8.213/91, o acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, que cause a morte, a perda ou a redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.



§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

II - Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - O acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

II - O acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.



Súmula nº 378 do TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.



ATENÇÃO:

É devido também no contrato com prazo determinado.

É devido no curso do aviso-prévio.

É devido no caso de lesão pós-contratual.

e) Gestante e Adotante

Veda-se a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ainda que o contrato tenha sido celebrado por tempo determinado. Inclusive, o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

Art. 391 da CLT - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A da CLT - A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único. O disposto no **caput** deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Súmula nº 244 do TST. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.



Art. 10, II, “b” da ADC - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (Vide Lei Complementar nº 146, de 2014)

No caso de aborto não criminoso, faz jus a empregada à estabilidade referente ao período em que permaneceu grávida, devendo ser observado o disposto no art. 395 da CLT, ou seja, possuirá estabilidade até duas semanas após o aborto.

Art. 395 da CLT - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Já no caso de morte da criança após o parto, a empregada terá direito a estabilidade até o quinto mês após o nascimento do filho.

f) Funcionário Público

Para os empregados que são funcionários públicos, o TST elaborou a Súmula n. 390 do TST:

Súmula nº 390 do TST - ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.

II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.

Art. 41 da CF - São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

19.2 Prescrição

Art. 11 da CLT - A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

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

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.



Art. 7º da CF - 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;



ATENÇÃO:

2 ANOS PARA AJUIZAR - PODENDO COBRAR OS ÚLTIMOS 5 ANOS



ATENÇÃO:

- Não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária (Súmula n. 153 do TST);
- Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho (Súmula n. 156 do TST);
- A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, da CLT. (OJ n. 83 da SDI-1 do TST);
- A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário. (OJ n. 375 da SDI-1 do TST);

19.2.1 Prescrição intercorrente

Art. 11-A da CLT - Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.



SE LIGA, CARA PÁLIDA!

Estabilidade: Art. 163, 164, 165, 391, 391-A, 395, 492 ao 500, 510-A ao 510-D, 543 da CLT; S. 244, 339, 369, 378, 379, 390 do TST; Art. 19 ao 21 da Lei 8.213/91, Art. 10, II, b da ADC; Art. 41 da CF; OJ n. 253, 365, 369 SDI-1 do TST

Prescrição: Art. 11, 11-A e 487 §1 da CLT; Art. 7º, XXIX da CF/88; S. 153 e 156 do TST; OJ n. 83 e 375 da SDI-1 do TST



AULA 20. Direito Coletivo

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique



ATENÇÃO:

Na aula de hoje vamos realizar: Atividade de Treino 9: Questões Exame 42º

Sobre os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, importante o estudo do art. 8º da CF/88.

Art. 8º da CF- 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 assembleia 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.

Art. 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10 - É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11 - Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.



20.1 Conceito

*Para todos verem: esquema



O direito coletivo do trabalho está previsto nos arts. 511 até 625 da CLT, sendo que os principais serão apresentados nesse material.

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

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituem o vínculo social básico que se denomina 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.

Súmula n. 374 do TST – O empregado de categoria diferenciada, não tem direito de haver vantagens de acordo ao qual seu empregador não participou.

Os sindicatos, independentemente de estarem vinculados aos trabalhadores ou aos empregadores, são associações com personalidade jurídica privada própria e autonomia representativa de seus membros (independentemente de serem sócios ou não). Segundo determina o artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal, os sindicatos não podem sofrer interferências ou intervenções estatais.

ATENÇÃO!

As decisões tomadas pela assembleia envolvem, em regra, os interesses de todos integrantes da categoria, e não apenas dos associados. Do mesmo modo, independentemente



de estar ou não na condição de associado, o integrante da categoria beneficia-se e obriga-se quanto ao conteúdo das normas coletivas.

Importante ainda lembrar que os sindicatos possuem os seguintes órgãos: assembleia geral, diretoria e conselho fiscal.

a) A assembleia geral: é o órgão deliberativo composto pela totalidade dos membros do sindicato, todos com direito a voto em reuniões ordinárias e extraordinárias.

É o órgão soberano das entidades sindicais, que tem poderes para decidir sobre todos os negócios relativos à sua atuação e tomar as resoluções que julgar convenientes à sua defesa e desenvolvimento. Mesmo a criação, a fusão ou extinção da entidade deve ser deliberada em assembleia devidamente convocada para tanto.

Algumas deliberações do sindicato, por sua relevância, deverão ser tomadas pela assembleia geral, de acordo com o disposto no art. 524 da CLT:

Art. 524 da CLT - Serão sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da Assembleia Geral concernentes aos seguintes assuntos:

- a) eleição de associado para representação da respectiva categoria prevista em lei;
- b) tomada e aprovação de contas da diretoria;
- c) aplicação do patrimônio;
- d) julgamento dos atos da Diretoria, relativos a penalidades impostas a associados;
- e) pronunciamento sobre relações ou dissídio de trabalho. (...)

b) Diretoria: é o órgão executivo gerencial, integrada por no mínimo 3 e no máximo 7 diretores, filiados e eleitos pela assembleia geral com mandato máximo de 3 anos, possuem estabilidade no emprego desde o registro de sua candidatura até um ano após o mandato.

É obrigatória a associação ao Sindicato para se candidatar e ser eleito membro da Diretoria.

Súmula n. 369 do TST

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.



V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

c) O conselho fiscal: é o órgão de fiscalização e gestão financeira, constituído por 3 conselheiros, filiados e eleitos pela assembleia geral, com mandato concomitante à diretoria e, como já visto anteriormente, não possuem estabilidade.

Art. 543 da CLT - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

20.2 Prerrogativas e deveres

Art. 513 da CLT - São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Art. 514 da CLT - 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 nos dissídios de trabalho.
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em 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 prevocacionais.

20.3 Acordo e Convenção Coletiva

A negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições. Envolve a negociação coletiva um processo que objetiva a realização da convenção ou acordo coletivo de trabalho.



OBSERVAÇÕES:

Os sindicatos devem participar obrigatoriamente das negociações coletivas (art. 8º, VI, da CF), o que prestigia a autonomia privada coletiva. Não só os sindicatos devem negociar, mas também as federações ou confederações, ou ainda, entidades sindicais registradas ou não.

Os sindicatos representativos de categoriais econômicas ou profissionais e as empresas, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva (Art. 616 da CLT).

A Negociação Coletiva pode ter afinidade de fixar condições individuais de trabalho e estabelecer as condições para o relacionamento entre aqueles que engajam nas relações coletivas de trabalho.

A Negociação Coletiva não se confunde com a Convenção e o Acordo Coletivo de Trabalho.

Os princípios da razoabilidade, do dever de informação e do respeito à finalidade da negociação são princípios da negociação coletiva.

20.3.1 Conceito

O instrumento normativo é o negócio jurídico, celebrado por tempo determinado, fruto de negociação coletiva efetivada entre entidades sindicais de empregados e empregadores que, por meio de suas cláusulas de natureza normativa, estabelece novas condições de trabalho para aquelas pessoas que representam.

a) Convenção Coletiva de Trabalho: instrumento através do qual o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal estipulam e determinam a normas para uma determinada categoria de trabalhadores e empregadores, em uma base territorial competente e delimitada, por um determinado lapso temporal. Está prevista no *caput* do artigo 611 da CLT.

b) Acordo Coletivo de Trabalho: muito semelhante à Convenção Coletiva de Trabalho, porém o instrumento tem origem através do sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas, que estipulam e determinam a normas para os trabalhadores daquelas empresas acordantes, por um determinado lapso temporal. Está previsto no § 1º do artigo 611 da CLT.

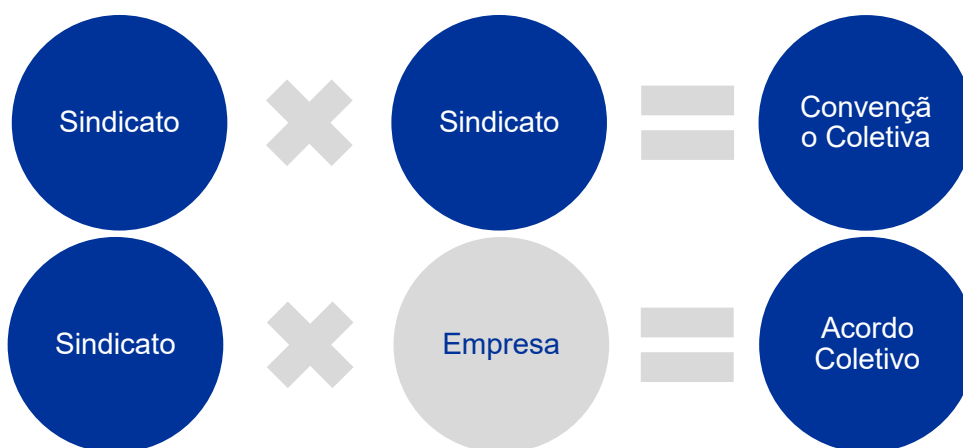
Art. 611 da CLT - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.



§ 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 acordantes 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.

*Para todos verem: esquema



20.3.2 O que pode ser negociado por instrumento coletivo

Art. 611-A da CLT - A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.



§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

20.3.3 O que não pode ser negociado por instrumento coletivo

Art. 611-B da CLT - Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - 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;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;



XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Demais informações sobre acordo e convenção coletiva

Art. 614 da CLT - 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 e Previdência Social, 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 afixados 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 de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Art. 616 da CLT - 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 e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 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 se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

Art. 620 da CLT. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Súmula n. 374 do TST – NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA.

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

Súmula n. 384 do TST – MULTA CONVENCIONAL. COBRANÇA.

I - O descumprimento de qualquer cláusula constante de instrumentos normativos diversos não submete o empregado a ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma o pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas.



II - É aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal.



ATENÇÃO:

- O prazo máximo de vigência de um acordo ou convenção é de 2 anos, sendo vedado sua ultratividade (§3ª do art. 614 da CLT);
- Havendo conflito de normas previstas no acordo ou convenção coletiva deverá prevalecer o que estiver no acordo (art. 620 da CLT).

20.4 Greve

A greve segundo o texto da Lei 7.783/89 é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador. Essa paralisação coletiva das atividades dos trabalhadores tem como objetivo exercer pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.

Não é lícita a greve surpresa. O aviso ao empregador deve ser realizado com antecedência mínima de 48 horas, ampliadas para 72 horas nas atividades essenciais. Nestas, é obrigatório o anúncio da greve para conhecimento dos usuários com a mesma antecedência.



ATENÇÃO:

Na greve ocorre a suspensão do contrato de trabalho.

20.4.1 Requisitos de Validade

A greve constitui direito dos trabalhadores e é exercido pelas entidades sindicais. Contudo, para o exercício desse direito a lei impõe alguns requisitos que adiante serão analisados, consistentes em atos preparatórios como:



REQUISITOS DE VALIDADE:

- Necessidade de prévia negociação coletiva, ou seja, da tentativa de concretizar-se uma autocomposição.
- OJ n. 11 da SDC. GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA. É abusiva a



greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

- A prévia comunicação às empresas da data do início da paralisação.
- Autorização expressa da assembleia sindical convocada especialmente para esse fim.



A GREVE SERÁ REPUTADA ILEGAL QUANDO:

- Se não atendidos os prazos e as condições estabelecidas na lei.
- Se tiver objeto reivindicações julgadas improcedentes pela justiça do Trabalho em decisão definitiva, há menos de 1 (um) ano;
- Se deflagradas por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional;
- Se tiver por fim alterar condição constante de acordo sindical, convenção coletiva de trabalho ou decisão normativa da Justiça do Trabalho em vigor, salvo se tiverem sido modificadas substancialmente os fundamentos em que se apoiam.



ATENÇÃO:

- A participação do empregado em movimento grevista importa na suspensão do contrato de trabalho.
- O fato do empregador deixar de pagar salários pelos dias de paralisação não implica a possibilidade do empregado rescindir seu contrato de trabalho por justa causa, nos termos preconizados pelo art. 483, d, da CLT.
- Não havendo acordo os salários são devidos, ainda quando considerado não abusivo o movimento.
- A greve de rendimento não é permitida no Brasil.

A greve está disciplinada na Lei nº 7.783/89, ao qual segue a transcrição:

Art. 1º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.
Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

Art. 2º. Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.



Art. 3º. Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 4º. Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

Art. 5º. A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Art. 6º. São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

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

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

Art. 8º. A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Art. 9º. Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Art. 10. São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;



- IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X - controle de tráfego aéreo e navegação aérea;
- XI compensação bancária.
- XII - atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social;
- XIII - atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); e
- XIV - outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
- XV - atividades portuárias.

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

- I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;
- II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15 A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Art. 16. Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.



ATENÇÃO:

- Requisitos para a greve: Prévia negociação coletiva (frustrada), aprovação da assembleia geral e comunicação prévia ao empregador.
- Atividade normal: Comunicação prévia de 48 horas
- Atividade essencial: Comunicação prévia de 72 horas
- GREVE é legal e suspende o contrato de trabalho
- LOCKOUT é ilegal e interrompe o contrato de trabalho.



ATENÇÃO:

- OJ n. 10 da SDC do TST – A greve abusiva não gera efeitos.
- OJ n. 11 da SDC do TST – É abusiva a greve iniciada sem a tratativa de negociação entre as partes.
- OJ n. 38 da SDC do TST – É abusiva a greve de atividade essencial que não foram garantidos atendimentos básicos a população.
- Súmula Vinculante n. 23 do STF – A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.

20.5 Dos dissídios coletivos

DOS DISSÍDIOS COLETIVOS

DA INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA

Art. 856. A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.

Art. 857. A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho.

Parágrafo único. Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação.

Art. 858. A representação será apresentada em tantas vias quantos forem os reclamados e deverá conter:

- a) designação e qualificação dos reclamantes e dos reclamados e a natureza do estabelecimento ou do serviço;
- b) os motivos do dissídio e as bases da conciliação.



Art. 859. A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembléia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes.

DA CONCILIAÇÃO E DO JULGAMENTO

Art. 860 - Recebida e protocolada a representação, e estando na devida forma, o Presidente do Tribunal designará a audiência de conciliação, dentro do prazo de 10 (dez) dias, determinando a notificação dos dissidentes, com observância do disposto no art. 841.

Parágrafo único - Quando a instância for instaurada ex officio, a audiência deverá ser realizada dentro do prazo mais breve possível, após o reconhecimento do dissídio.

Art. 861 - É facultado ao empregador fazer-se representar na audiência pelo gerente, ou por qualquer outro preposto que tenha conhecimento do dissídio, e por cujas declarações será sempre responsável.

Art. 862 - Na audiência designada, comparecendo ambas as partes ou seus representantes, o Presidente do Tribunal as convidará para se pronunciarem sobre as bases da conciliação. Caso não sejam aceitas as bases propostas, o Presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio.

Art. 863 - Havendo acordo, o Presidente o submeterá à homologação do Tribunal na primeira sessão.

Art. 864 - Não havendo acordo, ou não comparecendo ambas as partes ou uma delas, o presidente submeterá o processo a julgamento, depois de realizadas as diligências que entender necessárias e ouvida a Procuradoria.

Art. 865 - Sempre que, no decorrer do dissídio, houver ameaça de perturbação da ordem, o presidente requisitará à autoridade competente as providências que se tornarem necessárias.

Art. 866 - Quando o dissídio ocorrer fora da sede do Tribunal, poderá o presidente, se julgar conveniente, delegar à autoridade local as atribuições de que tratam os arts. 860 e 862. Nesse caso, não havendo conciliação, a autoridade delegada encaminhará o processo ao Tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente.

Art. 867 - Da decisão do Tribunal serão notificadas as partes, ou seus representantes, em registrado postal, com franquia, fazendo-se, outrossim, a sua publicação no jornal oficial, para ciência dos demais interessados.

Parágrafo único - A sentença normativa vigorará:

a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento;

b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3º.

DA EXTENSÃO DAS DECISÕES

Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.



Parágrafo único - O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.

Art. 869 - A decisão sobre novas condições de trabalho poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal:

- a) por solicitação de 1 (um) ou mais empregadores, ou de qualquer sindicato destes;
- b) por solicitação de 1 (um) ou mais sindicatos de empregados;
- c) ex officio, pelo Tribunal que houver proferido a decisão;
- d) por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Art. 870 - Para que a decisão possa ser estendida, na forma do artigo anterior, torna-se preciso que 3/4 (três quartos) dos empregadores e 3/4 (três quartos) dos empregados, ou os respectivos sindicatos, concordem com a extensão da decisão.

§ 1º - O Tribunal competente marcará prazo, não inferior a 30 (trinta) nem superior a 60 (sessenta) dias, a fim de que se manifestem os interessados.

§ 2º - Ouvidos os interessados e a Procuradoria da Justiça do Trabalho, será o processo submetido ao julgamento do Tribunal.

Art. 871 - Sempre que o Tribunal estender a decisão, marcará a data em que a extensão deva entrar em vigor.

DO CUMPRIMENTO DAS DECISÕES

Art. 872 - Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste Título.

Parágrafo único - Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou seus sindicatos, independentes de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão.

DA REVISÃO

Art. 873 - Decorrido mais de 1 (um) ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.

Art. 874 - A revisão poderá ser promovida por iniciativa do Tribunal prolator, da Procuradoria da Justiça do Trabalho, das associações sindicais ou de empregador ou empregadores interessados no cumprimento da decisão.

Parágrafo único - Quando a revisão for promovida por iniciativa do Tribunal prolator ou da Procuradoria, as associações sindicais e o empregador ou empregadores interessados serão ouvidos no prazo de 30 (trinta) dias. Quando promovida por uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas também por igual prazo.

Art. 875 - A revisão será julgada pelo Tribunal que tiver proferido a decisão, depois de ouvida a Procuradoria da Justiça do Trabalho.



SE LIGA, CARA PÁLIDA!

Direito coletivo do trabalho: Art. 8º ao 11 da CF; Art. 511, 513, 514, 524, 543, 611,



611-A, 611-B, 614, 616, 620 da CLT; S. 369, 374, 384 do TST

Greve: OJ 10, 11 e 38 SDC do TST; Lei 7.783/89; Art. 483, d da CLT; S.V. 23 do STF

Dos dissídios coletivos: Art. 856 ao 859

Da conciliação e do julgamento: Art. 860 ao 867 da CLT

Da extensão das decisões: Art. 868 ao 871 da CLT

Do cumprimento das decisões: Art. 872 da CLT

Da revisão: Art. 873 ao 875 da CLT



AULA 21. Principais Teses Materiais Vinculantes do TST e STF

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

21.1 Tabela Completa – Recurso de Revista Repetitivo

TEMA 1 - IRR-243000-58.2013.5.13.0023 | Acórdão - Transitado em Julgado

1ª) Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido;

2ª) A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas;

3ª) A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas supra, caracteriza dano moral in re ipsa, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido.

TEMA 2 - IRR-849-83.2013.5.03.0138 | Acórdão - Acórdão Publicado

1. O número de dias de repouso semanal remunerado pode ser ampliado por convenção ou acordo coletivo de trabalho, como decorrência do exercício da autonomia sindical;

2. O divisor corresponde ao número de horas remuneradas pelo salário mensal, independentemente de serem trabalhadas ou não;



3. O divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no artigo 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), sendo 180 e 220, para as jornadas normais de seis e oito horas, respectivamente;
4. A inclusão do sábado como dia de repouso semanal remunerado, no caso do bancário, não altera o divisor, em virtude de não haver redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso;
5. O número de semanas do mês é 4,2857, resultante da divisão de 30 (dias do mês) por 7 (dias da semana), não sendo válida, para efeito de definição do divisor, a multiplicação da duração semanal por 5;
6. Em caso de redução da duração semanal do trabalho, o divisor é obtido na forma prevista na Súmula n. 431 (multiplicação por 30 do resultado da divisão do número de horas trabalhadas por semana pelos dias úteis);
7. As normas coletivas dos bancários não atribuíram aos sábados a natureza jurídica de repouso semanal remunerado.

TEMA 5 - IRR-356-84.2013.5.04.0007 I Acórdão - Transitado em julgado

1. O reconhecimento da insalubridade, para fins do percebimento do adicional previsto no artigo 192 da CLT, não prescinde do enquadramento da atividade ou operação na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho ou da constatação de extrapolação de níveis de tolerância fixados para agente nocivo expressamente arrolado no quadro oficial.
2. A atividade com utilização constante de fones de ouvido, tal como a de operador de teleatendimento, não gera direito a adicional de insalubridade tão somente por equiparação aos serviços de telegrafia e radiotelegrafia, manipulação em aparelhos do tipo Morse e recepção de sinais em fones, descritos no Anexo 13 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

TEMA 6 - IRR-190-53.2015.5.03.0090 I Acórdão - Transitado em julgado



1ª) A exclusão de responsabilidade solidária ou subsidiária por obrigação trabalhista, a que se refere a Orientação Jurisprudencial nº 191 da SbDI-1 do TST, não se restringe a pessoa física ou micro e pequenas empresas. Compreende igualmente empresas de médio e grande porte e entes públicos (decidido por unanimidade);

2ª) A excepcional responsabilidade por obrigações trabalhistas, prevista na parte final da Orientação Jurisprudencial nº 191 da SbDI-1 do TST, por aplicação analógica do artigo 455 da CLT, alcança os casos em que o dono da obra de construção civil é construtor ou incorporador e, portanto, desenvolve a mesma atividade econômica do empreiteiro (decidido por unanimidade);

3ª) Não é compatível com a diretriz sufragada na Orientação Jurisprudencial nº 191 da SbDI-1 do TST jurisprudência de Tribunal Regional do Trabalho que amplia a responsabilidade trabalhista do dono da obra, excepcionando apenas "a pessoa física ou micro e pequenas empresas, na forma da lei, que não exerçam atividade econômica vinculada ao objeto contratado;

4ª) Exceto ente público da Administração direta e indireta, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contraídas por empreiteiro que contratar, sem idoneidade econômico-financeira, o dono da obra responderá subsidiariamente por tais obrigações, em face de aplicação analógica do art. 455 da CLT e de culpa in eligendo (decidido por maioria, vencido o Exmo. Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro);

5º) O entendimento contido na tese jurídica nº 4 aplica-se exclusivamente aos contratos de empreitada celebrados após 11 de maio de 2017, data do presente julgamento - ED-IRR - 190-53.2015.5.03.0090 - 9/8/2018.

TEMA 8 - IRR-69700-28.2008.5.04.0008 I Acórdão - Transitado em Julgado

O Agente de Apoio Socioeducativo da Fundação Casa não tem direito ao adicional de insalubridade, em razão do local da prestação de serviços, na medida em que o eventual risco de contato com adolescentes que possuem doenças infectocontagiosas ocorre no estabelecimento cuja atividade é a tutela de adolescentes em conflito com a lei e não se trata de estabelecimento destinado aos cuidados da saúde humana.



TEMA 9 - IncJulgRREmbRep-10169- 57.2013.5.05.0024 | Acórdão - Transitado em Julgado

- 1) A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de ‘bis in idem’ por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS;
 - 2) O item I será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20/3/2023.
-

TEMA 10 - IRR-1325-18.2012.5.04.0013 | Acórdão - Transitado em Julgado

- 1) A Portaria MTE nº 595/2015 e sua nota explicativa não padecem de inconstitucionalidade ou ilegalidade.
 - 2) Não é devido o adicional de periculosidade a trabalhador que, sem operar o equipamento móvel de Raios X, permaneça, habitual, intermitente ou eventualmente, nas áreas de seu uso.
 - 3) Os efeitos da Portaria nº 595/2015 do Ministério do Trabalho alcançam as situações anteriores à data de sua publicação.
-

TEMA 14 - IRR-1384-61.2012.5.04.0512 | Acórdão - Transitado em julgado

A redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada, assim considerada aquela de até 5 (cinco) minutos no total, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de pequenas variações de sua marcação nos controles de ponto, não atrai a incidência do artigo 71, § 4º, da CLT. A extrapolação desse limite acarreta as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência.

TEMA 17 - IRR-239-55.2011.5.02.0319 | Acórdão - Transitado em julgado

O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.



TEMA 19 -

IncJulgRREmbRep-897- 16.2013.5.09.0028

IncJulgRREmbRep-523-89.2014.5.09.0666

IncJulgRREmbRep-11555-54.2016.5.09.0009 I Acórdão - Transitado em julgado

1) A descaracterização do acordo de compensação de jornadas, independentemente da irregularidade constatada, resulta no pagamento apenas do adicional de horas extraordinárias, em relação às horas que ultrapassem a jornada normal até o limite de 44 horas semanais, pois o módulo semanal de 44 horas já foi quitado mediante pagamento de salário pelo empregador. Quanto às horas excedentes à duração semanal de 44 horas, é devido o valor da hora normal acrescido do adicional correspondente.

2) Carece de amparo jurídico a declaração de invalidade parcial do acordo de compensação de jornadas. A descaracterização do regime de compensação resulta na invalidade de todo o acordo e não apenas nas semanas em que descumprido.

TEMA 52 - RRAg-0000367-98.2023.5.17.0008 - Acórdão publicado

Acórdão

Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.

TEMA 54 - RRAg-0011023-69.2023.5.18.0014 - Acórdão publicado e RE pendente

Acórdão

A ausência de instalações sanitárias adequadas e de local apropriado para alimentação a empregados que exercem atividades externas de limpeza e conservação de áreas públicas autoriza a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais, pois desrespeitados os padrões mínimos de higiene e segurança do trabalho, necessários e exigíveis ao ambiente de trabalho (NR-24 do MTE, CLT, art. 157, Lei nº 8.213/91, art. 19, e CRFB, art. 7º, XXII).



TEMA 55 - RR-0000427-27.2024.5.12.0024 - Acórdão publicado

Acórdão

A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT.

TEMA 56 - RR-0000401-44.2023.5.22.0005 - Acórdão Publicado

Acórdão

A comercialização de produtos de empresas integrantes do grupo econômico de instituição bancária é compatível com o rol de atribuições do empregado, sendo indevido o pagamento de comissões, salvo se houver previsão contratual de acréscimo remuneratório sobre as vendas.

TEMA 57 - RRAg-0011255-97.2021.5.03.0037 RRAg-1001661-54.2023.5.02.0084

Acórdão Publicado

Embargos de Declaração julgados (Sessão presencial de 30/6/2025)

Acórdão

As comissões devidas ao empregado vendedor, em razão de vendas a prazo, devem incidir sobre o valor total da operação, incluídos os juros e demais encargos financeiros, salvo se houver pactuação em sentido contrário.

TEMA 58 – RRAg-0020444-44.2022.5.04.0811 - Acórdão Publicado

Acórdão

A realização de revista meramente visual nos pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral, sem contato físico e exposição dos trabalhadores a situação humilhante ou vexatória, não configura ato ilícito apto a gerar indenização por dano moral.



TEMA 59 - RRAg-0025331-72.2023.5.24.0005 - Acórdão Publicado

RE Pendente

Acórdão

A contratação dos serviços de transporte de mercadorias, por ostentar natureza comercial, não se enquadra na configuração jurídica de terceirização prevista na Súmula nº 331, IV, do TST e, por conseguinte, não enseja a responsabilização subsidiária das empresas tomadoras de serviços.

TEMA 60 - RRAg-0020084-82.2022.5.04.0141 - Acórdão Publicado

Acórdão

A ausência de anotação do vínculo de emprego na Carteira de Trabalho não caracteriza dano moral in re ipsa, sendo necessária a comprovação de constrangimento ou prejuízo sofrido pelo trabalhador em seu patrimônio imaterial para ensejar a reparação civil, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

TEMA 61 - RR-0011574-55.2023.5.18.0012 - Acórdão Publicado

Acórdão

O transporte de valores por trabalhador não especializado configura situação de risco a ensejar reparação civil por dano moral in re ipsa, independentemente da atividade econômica do empregador.

TEMA 62 - RRAg -0000761-75.2023.5.05.0611 - Acórdão Publicado

Acórdão

A reversão da dispensa por justa causa baseada em alegação de ato de improbidade (CLT, art. 482, "a") que se revela judicialmente infundada ou não comprovada enseja reparação civil, in re ipsa, por dano moral.



TEMA 65 - RRAg-0011110-03.2023.5.03.0027 - Acórdão Publicado

Acórdão

A inadimplência ou cancelamento da compra pelo cliente não autoriza o empregador a estornar as comissões do empregado.

TEMA 66 - RRAg-1001634-27.2019.5.02.0435 - Acórdão Publicado

Acórdão

O número de trabalhadores que exercem as atividades de motorista e de cobrador de empresa de transporte coletivo deve integrar a base de cálculo a ser utilizada na apuração do cumprimento da cota de aprendizagem prevista no artigo 429 da CLT.

TEMA 68 - RRAg-0000003-65.2023.5.05.0201 - Acórdão Publicado

Acórdão

Nas reclamações trabalhistas, os valores relativos aos recolhimentos do FGTS e da respectiva indenização de 40% devem ser depositados na conta vinculada, e não pagos diretamente ao trabalhador.

TEMA 70 - RRAg-1000063-90.2024.5.02.0032 - Transitado em Julgado

Acórdão

A ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, "d", da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatidade.

TEMA 71 - RRAg - 0000031-72.2024.5.17.0101 - Transitado em Julgado

Acórdão

É devida a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT no caso de reversão da dispensa por justa causa em juízo.



TEMA 73 - RRAg - 0000113-77.2023.5.05.0035

Acórdão Publicado

RE Pendente

Acórdão

É do empregador o ônus de comprovar a impossibilidade de controle da jornada de trabalho externo, por se tratar de fato impeditivo do direito do trabalhador.

TEMA 76 - RRAg - 0000340-46.2023.5.20.0004 - Acórdão Publicado

Acórdão

O cálculo da pensão mensal incidente sobre a remuneração do trabalhador será reduzido em até 50% depois de fixado o percentual de incapacidade laboral quando houver ocorrência de concausalidade entre o trabalho e a doença ocupacional, salvo se o laudo pericial indicar expressamente o grau de contribuição da atividade laboral para o dano sofrido.

TEMA 77 - RRAg - 0000348-65.2022.5.09.0068 - Acórdão Publicado

Acórdão

A definição da forma de pagamento da indenização por danos materiais prevista no art. 950 do Código Civil, em parcela única ou pensão mensal vitalícia, não configura direito subjetivo da parte, cabendo ao magistrado definir a questão de forma fundamentada, considerando as circunstâncias de cada caso concreto.

TEMA 78 - RRAg - 0000577-96.2021.5.05.0027 - Acórdão Publicado

Acórdão

Nos casos em que a norma coletiva restringe a base de cálculo da Participação nos Lucros ou Resultados dos bancários às verbas fixas de natureza salarial, as horas extras, ainda que habituais, não devem ser consideradas na apuração da PLR, na medida em que se caracterizam como parcela variável.



TEMA 79 - RR - 0001038-15.2023.5.12.0056

Acórdão

É devido o adicional de periculosidade aos empregados que exercem suas atividades na área de abastecimento de aeronaves, ainda que não atuem diretamente nesta função, desde que na que área externa da aeronave, uma vez que esta área se caracteriza como de risco na forma do Anexo 2 da NR 16 do MTE.

TEMA 80 - RRAg - 0010702-77.2023.5.03.0167 - Acórdão Publicado

Acórdão

O trabalho realizado no interior de câmaras frigoríficas ou ambiente artificialmente frio em condições similares, sem a concessão da pausa para recuperação térmica prevista no art. 253 da CLT, gera direito ao adicional de insalubridade, ainda que fornecidos os equipamentos de proteção individual.

TEMA 81 - RR - 0010902-17.2022.5.03.0136 - Acórdão Publicado

Acórdão

A prestação de serviços terceirizados a uma pluralidade de tomadores não afasta a responsabilidade subsidiária, bastando a constatação de que se beneficiaram dos serviços prestados.

TEMA 82 - RRAg - 0020213-03.2023.5.04.0772 – Acórdão Publicado

Acórdão

Os empregados motoristas e outros que utilizem ou exerçam atividades em veículo automotor não têm direito ao adicional de periculosidade quando apenas acompanham o abastecimento realizado por terceiro, sem contato direto com o combustível.

TEMA 84 - RR - 1000403-39.2023.5.02.0462 - Acórdão Publicado

Embargos de Declaração julgados (Sessão presencial de 30/6/2025)



Acórdão

Em caso de roubo sofrido por carteiro (agente postal) durante o trabalho, é objetiva a responsabilidade civil do empregador pela reparação do dano moral, uma vez que a atividade de entrega de correspondências e mercadorias envolve risco diferenciado em relação aos trabalhadores em geral.

TEMA 85 - RRAg - 1000642-07.2023.5.02.0086

Acórdão

O descumprimento contratual contumaz relativo à ausência do pagamento de horas extraordinárias e a não concessão do intervalo intrajornada autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, "d", da CLT.

TEMA 87 - RRAg - 1000840-29.2018.5.02.0471 - Acórdão Publicado

Acórdão

O adicional de periculosidade é devido a trabalhador que abastece empilhadeiras mediante a troca de cilindros de gás liquefeito de petróleo (GLP), ainda que a operação ocorra por tempo extremamente reduzido.

TEMA 88 - RR - 1000988-62.2023.5.02.0601 - Acórdão Publicado

Acórdão

A conduta do empregador, ao impedir o retorno do empregado ao trabalho e inviabilizar o recebimento da sua remuneração após a alta previdenciária, mostra-se ilícita e configura dano moral in re ipsa, sendo devida a indenização respectiva.

TEMA 118 - RR-0000202-32.2023.5.12.0027 - Acórdão Publicado

Acórdão



A partir da vigência da Lei nº 13.342/2016, os agentes comunitários de saúde têm direito ao adicional de insalubridade, em grau médio, independentemente de laudo técnico pericial, em razão dos riscos inerentes a essa atividade.

TEMA 119 - RR-0000321-55.2024.5.08.0128 - Acórdão Publicado

Acórdão

A dúvida razoável e objetiva sobre a data de início da gravidez e sua contemporaneidade ao contrato de trabalho não afasta a garantia de emprego à gestante.

TEMA 120 - RR-0000427-62.2022.5.05.0195 - Acórdão Publicado

Acórdão

É indevida a multa do art. 467 da CLT no caso de reconhecimento em juízo de vínculo de emprego, quando impugnada em defesa a natureza da relação jurídica.

TEMA 121 - RR-0000473-37.2024.5.05.0371 - Acórdão Publicado

Acórdão

O auxílio-alimentação não tem natureza salarial quando o empregado contribui para o custeio, independentemente do valor da sua coparticipação.

TEMA 122 - RRAg-0000750-81.2023.5.12.0019 - Acórdão Publicado – RE PENDENTE

Acórdão

A ausência de apresentação dos registros de jornada pelo empregador doméstico gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada na petição inicial, que pode ser elidida por prova em contrário.

TEMA 125 - RR-0020465-17.2022.5.04.0521 - Acórdão Publicado

Acórdão



Para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período superior a 15 (quinze) dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego.

TEMA 127 - RR-0020923-28.2021.5.04.0017

Acórdão

Extinto o contrato de trabalho na vigência da Lei nº 13.467/2017, é devida a aplicação da multa do artigo 477, §8º, da CLT quando o empregador deixar de entregar os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes em até dez dias do término do contrato, ainda que as verbas rescisórias sejam pagas no referido prazo.

TEMA 128 - RR-0100221-76.2021.5.01.0074

Acórdão

O exercício concomitante da função de cobrador pelo motorista de ônibus urbano não gera direito à percepção de acréscimo salarial.

TEMA 129 - RRAg-1000790-36.2016.5.02.0709

Acórdão Publicado

Embargos de Declaração julgados (Sessão presencial de 30/6/2025)

Acórdão

O adicional de periculosidade integra a base de cálculo das horas variáveis dos aeronautas.

TEMA 130 - RR - 0000048-55.2022.5.11.0551 – Acórdão Publicado

Acórdão

É válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização, ainda que norma interna preexistente à sucessão estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento.



TEMA 132 - RR - 0000219-62.2024.5.12.0050 – Acórdão Publicado

Acórdão

A pretensão de retificação e entrega do Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP é imprescritível.

TEMA 134 - RR - 0000254-57.2023.5.09.0594 - Acórdão Publicado

RE PENDENTE

Acórdão

A recusa da empregada gestante em retornar ao trabalho, mesmo diante de oferta de emprego pelo empregador, não configura renúncia à garantia prevista no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), subsistindo o direito à indenização substitutiva em relação ao período de estabilidade gestacional.

TEMA 136 - RR - 0000425-05.2023.5.05.0342 - Acórdão Publicado

Acórdão

A ausência de assinatura do empregado não afasta, por si só, a validade dos controles de horário.

TEMA 137 - RR - 0000499-29.2023.5.10.0016 - Acórdão Publicado

Acórdão

A supressão total ou parcial do serviço suplementar prestado com habitualidade enseja o pagamento de indenização compensatória, nos moldes da Súmula 291 do TST, ainda que o labor extraordinário tenha sido reconhecido somente em juízo e que sua cessação ou redução decorra da adequação à jornada de trabalho fixada judicialmente.

TEMA 138 - RR - 0000594-13.2023.5.20.0006 – Acórdão Publicado

Acórdão



O empregado público que possui filho com Transtorno do Espectro Autista (TEA) tem direito à redução de jornada, sem diminuição proporcional de remuneração e independentemente de compensação de horário, nas hipóteses dos §§ 2º e 3º do artigo 98 da Lei nº 8.112/1990, de aplicação analógica.

TEMA 139 - RRAg - 0000779-10.2023.5.12.0027 – Acórdão Publicado

Acórdão

A recuperação judicial, diversamente do que ocorre na falência, não exime a empresa do pagamento das multas previstas nos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT.

TEMA 140 - RRAg - 0001000-38.2023.5.23.0107 – Acórdão Publicado

Acórdão

A utilização de prova pericial emprestada para comprovar insalubridade ou periculosidade é válida, independentemente da concordância da parte contrária, desde que esteja presente a identidade fática entre o processo de origem e o processo em que a prova é utilizada, e seja observado o contraditório na produção da prova original e nos autos em que ela é trasladada, não configurando nulidade processual o indeferimento de nova perícia quando observados esses requisitos.

TEMA 141 - RRAg - 0001397-69.2023.5.09.0016 – Acórdão Publicado

Acórdão

O parcelamento de débitos de FGTS firmado entre o empregador e a Caixa Econômica Federal não impede que o empregado exerça, a qualquer tempo, o direito de requerer na Justiça do Trabalho a condenação ao recolhimento imediato dos valores não depositados.

TEMA 142 - RR - 11070-70.2023.5.03.0043 – Acórdão Publicado

Acórdão

A multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT incide sobre todas as parcelas de natureza salarial, não se limitando ao salário-base.



TEMA 143 - RR - 21391-35.2023.5.04.0271 – Acórdão Publicado

Acórdão

A ausência ou o atraso na quitação das verbas rescisórias, por si só, não configura dano moral indenizável, sendo necessária a comprovação de lesão concreta aos direitos de personalidade do trabalhador.

TEMA 145 - RRAg - 1000066-78.2022.5.02.0464 – Acórdão Publicado

Acórdão

É possível a cumulação de pensão pela redução da capacidade laborativa, paga a título de indenização por danos materiais, com o salário recebido pelo trabalhador, por se tratarem de verbas de natureza e de fatos geradores distintos.

TEMA 149 - RR - 0010225-49.2020.5.03.0041

RR - 11669-07.2020.5.15.0002

Ag-RRAg - 0010358-15.2019.5.15.0099

Concluso ao Relator em 29/5/2025

Decisão de afetação do Relator de 4/6/2025 (art. 284 do RITST)

Acórdão de Afetação

Definir se, (i) em observância à tese vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, é válida a cláusula de norma coletiva que autoriza, independentemente da licença prévia da autoridade competente, regime de trabalho que tem como corolário o elastecimento da jornada em ambiente insalubre; e se, (ii) para a aplicação da norma coletiva aos empregados que desenvolvem suas atividades em ambiente insalubre, é necessária previsão expressa no sentido de que a cláusula abrange os trabalhadores que laboram em tal ambiente.



AULA 28. Súmulas Inusitadas

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

28.1 Tribunal Superior do Trabalho

1. Prazo judicial. Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial será contado da segunda-feira imediata, inclusive, salvo se não houver expediente, caso em que fluirá no dia útil que se seguir.

7. Férias. A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

8. Juntada de documento. A juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.

10. Professor. Dispensa sem justa causa. Término do ano letivo ou no curso de férias escolares. Aviso prévio. O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, *caput* e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.

13. Mora. O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.

16. Notificação. Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário.

25. Custas processuais. Inversão do ônus da sucumbência



I - A parte vencedora na primeira instância, se vencida na segunda, está obrigada, independentemente de intimação, a pagar as custas fixadas na sentença originária, das quais ficara isenta a parte então vencida;

II - No caso de inversão do ônus da sucumbência em segundo grau, sem acréscimo ou atualização do valor das custas e se estas já foram devidamente recolhidas, descabe um novo pagamento pela parte vencida, ao recorrer. Deverá ao final, se sucumbente, reembolsar a quantia; (ex-OJ 186 da SBDI-I)

III - Não caracteriza deserção a hipótese em que, acrescido o valor da condenação, não houve fixação ou cálculo do valor devido a título de custas e tampouco intimação da parte para o preparo do recurso, devendo ser as custas pagas ao final;

IV - O reembolso das custas à parte vencedora faz-se necessário mesmo na hipótese em que a parte vencida for pessoa isenta do seu pagamento, nos termos do art. 790-A, parágrafo único, da CLT.

28. Indenização. No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.

29. Transferência. Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

32. Abandono de emprego. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

33. Mandado de segurança. Decisão judicial transitada em julgado. Não cabe mandado de segurança de decisão judicial transitada em julgado.

36. Custas. Nas ações plúrimas, as custas incidem sobre o respectivo valor global.

44. Aviso prévio. A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.



46. Acidente de trabalho. As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

55. Financeiras. As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

63. Fundo de garantia. A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

86. Deserção. Massa falida. Empresa em liquidação extrajudicial. Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação. Esse privilégio, todavia, não se aplica à empresa em liquidação extrajudicial.

91. Salário complessivo. Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

98. FGTS. Indenização. Equivalência. Compatibilidade

I - A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças.

II - A estabilidade contratual ou a derivada de regulamento de empresa são compatíveis com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal (decenal, art. 492 da CLT), que é renunciada com a opção pelo FGTS.

99. Ação rescisória. Deserção. Prazo. Havendo recurso ordinário em sede de rescisória, o depósito recursal só é exigível quando for julgado procedente o pedido e imposta condenação em pecúnia, devendo este ser efetuado no prazo recursal, no limite e nos termos da legislação vigente, sob pena de deserção.

117. Bancário. Categoria diferenciada. Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de **estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.**



118. Jornada de trabalho. Horas extras. 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.

119. Jornada de trabalho. Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

122. Revelia. Atestado médico. A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência.

138. Readmissão. Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea.

160. Aposentadoria por invalidez. Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.

161. Depósito. Condenação a pagamento em pecúnia. Se não há condenação a pagamento em pecúnia, descabe o depósito de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 899 da CLT.

163. Aviso prévio. Contrato de experiência. Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

171. Férias proporcionais. Contrato de trabalho. Extinção. Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT).

172. Repouso remunerado. Horas extras. Cálculo. Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.



173. Salário. Empresa. Cessação de atividades. Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção.

189. Greve. Competência da Justiça do Trabalho. Abusividade. A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve.

200. Juros de mora. Incidência. Os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente.

211. Juros de mora e correção monetária. Independência do pedido inicial e do título executivo judicial. Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissos o pedido inicial ou a condenação.

212. Despedimento. Ônus da prova. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

218. Recurso de revista. Acórdão proferido em agravo de instrumento. É incabível recurso de revista interposto de acórdão regional prolatado em agravo de instrumento.

229. Sobreaviso. Eletricitários. Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

230. Aviso prévio. Substituição pelo pagamento das horas reduzidas da jornada de trabalho. É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

239. Bancário. Empregado de empresa de processamento de dados. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.



243. Opção pelo regime trabalhista. Supressão das vantagens estatutárias. Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.

245. Depósito recursal. Prazo. O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso. A interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.

257. Vigilante. O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

261. Férias proporcionais. Pedido de demissão. Contrato vigente há menos de um ano. O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

263. Petição inicial. Indeferimento. Instrução obrigatória deficiente. Salvo nas hipóteses do art. 330 do CPC de 2015 (art. 295 do CPC de 1973), o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 15 (quinze) dias, mediante indicação precisa do que deve ser corrigido ou completado, a parte não o fizer (art. 321 do CPC de 2015).

269. Diretor eleito. Cômputo do período como tempo de serviço. O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

276. Aviso prévio. Renúncia pelo empregado. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

283. Recurso adesivo. Pertinência no processo do trabalho. Correlação de matérias. O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho e cabe, no prazo de 8 (oito) dias, nas



hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária.

286. Sindicato. Substituição processual. Convenção e acordo coletivos. A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

287. Jornada de trabalho. Gerente bancário. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

291. Horas extras. Habitualidade. Supressão. Indenização. A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

305. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Incidência sobre o aviso prévio. O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

314. Indenização adicional. Verbas rescisórias. Salário corrigido. Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado a Súmula 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis n. 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984.

328. Férias. Terço constitucional. O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.



333. Recursos de revista. Conhecimento. Não ensejam recurso de revista decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

340. Comissionista. Horas extras. O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

341. Honorários do assistente técnico. A indicação do perito assistente é faculdade da parte, a qual deve responder pelos respectivos honorários, ainda que vencedora no objeto da perícia.

346. Digitador. Intervalos intrajornada. Aplicação analógica do art. 72 da CLT. Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

357. Testemunha. Ação contra a mesma reclamada. Suspeição. Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

381. Correção monetária. Salário. Art. 459 da CLT. O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º.

425. Jus postulandi na Justiça do Trabalho. Alcance. O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

427. Intimação. Pluralidade de advogados. Publicação em nome de advogado diverso daquele expressamente indicado. Nulidade. Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a



comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo.

439. Danos morais. Juros de mora e atualização monetária. Termo inicial. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

443. Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

457. Honorários periciais. Beneficiário da justiça gratuita. Responsabilidade da União pelo pagamento. Resolução n. 66/2010 do CSJT. Observância. A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n. 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT.

460. Vale-transporte. Ônus da prova. É do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício.

461. FGTS. Diferenças. Recolhimento. Ônus da prova. É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015).

462. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Incidência. Reconhecimento judicial da relação de emprego. A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.



AULA 35. Principais Súmulas e OJs

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

35.1 Principais Súmulas

Súmula nº 9 do TST. AUSÊNCIA DO RECLAMANTE (mantida) - A ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo.

Súmula nº 16 do TST: NOTIFICAÇÃO (nova redação) - Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário.

Súmula nº 18 do TST. COMPENSAÇÃO (mantida) - A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista.

Súmula nº 48 do TST. COMPENSAÇÃO (mantida) - A compensação só poderá ser arguida com a contestação.

Súmula n. 60 do TST – INTEGRAÇÃO E PRORROGAÇÃO.

I – Adicional noturno habitual integral o salário para todos os efeitos.

II – Cumprida integralmente a jornada noturna e está prorrogada, as horas que se estendem serão pagas como noturna.

Súmula nº 74 do TST CONFISSÃO.

I – Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor.

II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (arts. 442 e 443, do CPC de 2015 - art. 400, I, do CPC de 1973), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores.



III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

Súmula nº 86 do TST - DESERÇÃO. MASSA FALIDA. EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação. Esse privilégio, todavia, não se aplica à empresa em liquidação extrajudicial.

Súmula n. 118 do TST - JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS - 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.

Súmula nº 126 do TST - RECURSO. CABIMENTO. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.

Súmula nº 128 do TST. DEPÓSITO RECURSAL

I - É ônus da parte recorrente efetuar o depósito legal, integralmente, em relação a cada novo recurso interposto, sob pena de deserção. Atingido o valor da condenação, nenhum depósito mais é exigido para qualquer recurso.

II - Garantido o juízo, na fase executória, a exigência de depósito para recorrer de qualquer decisão viola os incisos II e LV do art. 5º da CF/1988. Havendo, porém, elevação do valor do débito, exige-se a complementação da garantia do juízo.

III - Havendo condenação solidária de duas ou mais empresas, o depósito recursal efetuado por uma delas aproveita as demais, quando a empresa que efetuou o depósito não pleiteia sua exclusão da lide.

Súmula n. 129 do TST. Contrato de trabalho. Grupo econômico A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.



Súmula nº 153 do TST. PRESCRIÇÃO (mantida) - Não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária (ex-Prejulgado nº 27).

Súmula nº 156 do TST: PRESCRIÇÃO. PRAZO (mantida) - Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho (ex-Prejulgado nº 31).

Súmula nº 159 do TST - SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

Súmula nº 161 do TST - DEPÓSITO. CONDENAÇÃO A PAGAMENTO EM PECÚNIA (mantida)

—Se não há condenação a pagamento em pecúnia, descabe o depósito de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 899 da CLT.

Súmula nº 211 do TST - JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. INDEPENDÊNCIA DO PEDIDO INICIAL E DO TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL. Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissos o pedido inicial ou a condenação.

Súmula nº 212 do TST. DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Súmula nº 214 do TST –DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE (nova redação) - Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe



exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

Súmula nº 244 do TST. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado

Súmula nº 245 do TST - DEPÓSITO RECURSAL. PRAZO — O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso. A interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.

Súmula nº 259 do TST –TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA (mantida) - Termo de conciliação. Ação rescisória Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Súmula 265 do TST – ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO - A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

Súmula nº 266 do TST: RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. EXECUÇÃO DE SENTENÇA. A admissibilidade do recurso de revista interposto de acórdão proferido em agravo de petição, na liquidação de sentença ou em processo incidente na execução, inclusive os embargos de terceiro, depende de demonstração inequívoca de violência direta à constituição Federal”.



Súmula nº 291 do TST - HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO.

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Súmula nº 305 do TST - FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. INCIDÊNCIA SOBRE O AVISO PRÉVIO. O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS.

Súmula nº 308 do TST. PRESCRIÇÃO QUINQUÊNAL

I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.

II. A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988.

Súmula nº 338 do TST. JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA

I- É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.



Súmula nº 357 do TST. TESTEMUNHA. AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA. SUSPEIÇÃO - Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

Súmula nº 366 do TST - CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. Ultrapassado a variação de 10 minutos no cartão ponto, deve-se ser pago as HE na totalidade do período que excedeu, independente da atividade realizada nesse período.

Súmula nº 371 do TST - AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DESTA A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.

Súmula nº 378 do TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Súmula nº 379 do TST. DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE. O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT.



Súmula nº 386 do TST - POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA. Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

Súmula nº 388 do TST - MASSA FALIDA. ARTS. 467 E 477 DA CLT. INAPLICABILIDADE. A Massa Falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT.

Súmula nº 402 do TST. AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA NOVA. DISSÍDIO COLETIVO. SENTENÇA NORMATIVA

I – Sob a vigência do CPC de 2015 (art. 966, inciso VII), para efeito de ação rescisória, considera-se prova nova a cronologicamente velha, já existente ao tempo do trânsito em julgado da decisão rescindenda, mas ignorada pelo interessado ou de impossível utilização, à época, no processo.

II – Não é prova nova apta a viabilizar a desconstituição de julgado: a) sentença normativa proferida ou transitada em julgado posteriormente à sentença rescindenda; b) sentença normativa preexistente à sentença rescindenda, mas não exibida no processo principal, em virtude de negligência da parte, quando podia e deveria louvar-se de documento já existente e não ignorado quando emitida a decisão rescindenda.

Súmula n. 414 do TST – MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA

I - A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.

II - No caso de a tutela provisória haver sido concedida ou indeferida antes da sentença, cabe mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio.

III - A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão ou o indeferimento da tutela provisória.



Súmula nº 418 do TST – MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO - A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Súmula nº 427 do TST: INTIMAÇÃO. PLURALIDADE DE ADVOGADOS. PUBLICAÇÃO EM NOME DE ADVOGADO DIVERSO DAQUELE EXPRESSAMENTE INDICADO. NULIDADE. Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo.

Súmula nº 439 do TST - DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

Súmula n. 449 do TST - MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. A variação de 5 min para mais ou para menos do art. 58 da CLT, não pode ser alterado através de instrumento normativo.

Súmula nº 460 do TST. VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA - É do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício.

Súmula nº 461 do TST. FGTS. DIFERENÇAS. RECOLHIMENTO. ÔNUS DA PROVA - É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015)

Súmula nº 462 do TST - MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO - A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.



TREINAMENTO DE QUESTÕES



Aula 2: Atividade de Treino 1 | XXXIV Exame de Ordem | Questões

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

1) QUESTÃO 1 – XXXIV EXAME

Cícero é piloto da aviação comercial. Após deixar de trabalhar para uma determinada companhia aérea brasileira, porque seus salários estavam atrasados e já contava com cinco anos sem desfrutar férias, foi contratado por uma companhia aérea chinesa, que faz apenas voos locais. Cícero ajuizou reclamação trabalhista em face da ex-empregadora, mas, no dia e na hora designados para a audiência, ele não poderia estar presente, pois estava a trabalho na China, em voo de longa duração, sem a possibilidade de acesso à Internet. Ocorre que Cícero tem pressa na solução do processo.

Com base na hipótese apresentada, com fundamento na CLT, responda, como advogado(a) de Cícero, aos itens a seguir.

A) Considerando que a Vara do Trabalho para qual o processo foi distribuído utiliza o sistema de audiência fracionada, que medida você deverá adotar para evitar o adiamento da audiência ou o arquivamento do processo? Fundamente. (Valor: 0,65)

B) Acerca da ruptura do contrato de trabalho, que tese jurídica você sustentaria na reclamação trabalhista? Fundamente. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

2) QUESTÃO 2 – XXXIV EXAME

Jorge Souza atua como auxiliar de produção em uma indústria alimentícia, recebendo dois salários-mínimos mensais. Ainda com o contrato em vigor, Jorge ajuizou, no ano de 2020, reclamação trabalhista contra o empregador, requerendo o pagamento de insalubridade em grau mínimo, pois afirmou existir, no seu local de trabalho, um agente agressor à sua saúde.

Designada audiência, as partes compareceram, e o juiz verificou que não era possível a conciliação. Então, o magistrado determinou de ofício a realização de prova pericial e que a sociedade empresária antecipasse os honorários do perito, afirmando que não reconsideraria tal comando.



Considerando a situação retratada, os ditames da CLT e o entendimento consolidado do TST, responda às indagações a seguir.

A) Como advogado da sociedade empresária, que medida imediata você adotaria para evitar a antecipação dos honorários periciais? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Se a perícia confirmasse a insalubridade e, na sentença, o juiz condenasse a reclamada ao pagamento do adicional desejado, na razão de 10% sobre o salário contratual do reclamante, que tese jurídica você adotaria no recurso, em defesa da empresa, para diminuir a condenação? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação

3) QUESTÃO 3 – XXXIV EXAME

Você foi procurado, como advogado(a), por Hernani Gomes, que afirmou, em resumo, ter adquirido um imóvel da sociedade empresária X, em 2000, onde reside com sua família, e que, em setembro de 2021, recebeu a visita de um oficial de justiça informando a penhora do imóvel, avaliado no ato em R\$ 200.000,00, para pagamento de uma dívida trabalhista de R\$ 12.000,00. Hernani, que nunca foi proprietário ou sócio de empresa, e sequer sabia da existência de qualquer processo, procurou, pela Internet, informação pelo número do processo que estava no mandado e constatou que a penhora foi feita no bojo da execução trabalhista de uma empregada que se ativou na sociedade empresária X de 2019 a 2020. Pelo fato de o imóvel ter sido anteriormente da sociedade empresária X, o juiz deferiu a penhora sobre ele.

Sobre a hipótese apresentada, e considerando que Hernani jamais integrou o quadro societário da executada, responda aos itens a seguir.

A) Que medida judicial você, agora contratado(a) por Hernani, adotaria para tentar levantar a penhora sobre o bem imóvel? (Valor: 0,65)

B) Caso a medida judicial por você adotada fosse indeferida, que recurso você interporia para tentar reverter a situação? (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



4) QUESTÃO 4 – XXXIV EXAME

Ribamar trabalhou como atendente de loja na sociedade empresária Rei do Super Açaí Ltda., de 06/02/2019 a 03/11/2021, quando foi desligado da sociedade. Ribamar não recebeu qualquer indenização e, em razão disso, ele procurou você, como advogado(a), para requerer judicialmente o pagamento das verbas da saída e horas extras.

Ajuizada a reclamação trabalhista, a sociedade empresária apresentou contestação, afirmando que o motivo da extinção do contrato foi força maior, pois ela sofreu muito com a pandemia de Covid-19, de modo que a indenização, se cabível, deveria ser paga pela metade. Para ilustrar a situação, a ré informou que, dos 12 empregados que a sociedade empresária possuía à época dos fatos, atualmente, só restavam 5 funcionários. Para provar a alegação, exibiu as fichas de registro de seus empregados, que confirmam o alegado, mas não juntou controles de ponto do reclamante.

Considerando os fatos narrados, a previsão legal e o entendimento consolidado do TST, responda aos itens a seguir.

A) Que argumento você apresentaria, em réplica, para tentar descaracterizar a tese de força maior? Justifique. (Valor: 0,65)

B) De quem seria o ônus da prova de comprovar a jornada de trabalho e por qual razão? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



Resolução da Atividade 1 | Questões

1) QUESTÃO 1 – XXXIV EXAME

Gabarito Comentado

A) Deve ser requerida a representação do autor por outro empregado de mesma profissão ou pelo sindicato de classe, na forma do Art. 843, § 2º, da CLT.

B) Deve ser sustentada a rescisão indireta por mora salarial e descumprimento contratual, na forma do Art. 483, alínea *d*, da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Requerer a representação do autor por outro empregado de mesma profissão OU pelo sindicato de classe (0,55). Indicação Art. 843, § 2º, CLT (0,10)	0,00/0,55/0,65	
B) A rescisão indireta (0,50). Indicação Art. 483, “d”, CLT (0,10)	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

2) QUESTÃO 2 – XXXIV EXAME

Gabarito Comentado

A) A sociedade empresária deve impetrar mandado de segurança porque a CLT prevê, expressamente, que não haverá antecipação de honorários periciais, conforme o Art. 790-B, § 3º, da CLT, OJ 98 da SDI-2 do TST ou Art. 5º, inciso LXIX, CF/88 ou Art. 1º da Lei 12.016/09.

B) A tese a ser defendida é a de que o adicional de insalubridade deve ter como base de cálculo o salário-mínimo, e não o salário-base do empregado, na forma do Art. 192 da CLT ou Súmula Vinculante nº 4 do STF.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Impetrar mandado de segurança (0,55). Indicação Art. 790-B, § 3º, CLT, <u>ou</u> OJ 98 SDI-2 TST <u>ou</u> Art. 5º, LXIX, CF/88 <u>ou</u> Art. 1º Lei 12.016/09 (0,10).	0,00/0,55/0,65	



B) Que o adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o salário-mínimo (0,50). Indicação Art. 192, CLT <u>ou</u> Súmula Vinculante 4 STF (0,10)	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

3) QUESTÃO 3 – XXXIV EXAME

Gabarito Comentado

A) A medida a ser adotada são os embargos de terceiro, conforme previsto no Art. 674 do CPC, utilizado, subsidiariamente, na seara trabalhista, por força do Art. 769 da CLT.

B) Interpor recurso de agravo de petição, previsto no Art. 897, alínea a, da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Embargos de terceiro (0,55). Indicação Art. 674, CPC (0,10)	0,00/0,55/0,65	
B) Agravo de petição (0,50). Indicação Art. 897, “a”, CLT (0,10)	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

4) QUESTÃO 4 – XXXIV EXAME

Gabarito Comentado

A) Na defesa dos interesses do reclamante, o candidato deverá sustentar que não se aplica a tese de força maior porque não houve extinção do estabelecimento ou da empresa, como exige o Art. 502 da CLT.

B) O ônus da prova será do empregado porque a reclamada contava com menos de 20 empregados, sendo, então, desnecessário que ela mantivesse controle escrito dos horários de entrada e saída deles, conforme o Art. 74, § 2º, da CLT. Considerando que a questão envolve direito intertemporal, se a resposta especificar que se refere ao período compreendido entre a admissão e a vigência da Lei 13.874/19 (19/09/2019), será aceito que o ônus da prova pertencerá ao empregador porque o estabelecimento tinha mais de 10 empregados, e à época esse quantitativo exigia a manutenção de controle de horário, conforme Art. 74, § 2º, CLT e Súmula 338, I, TST.



Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Que não houve extinção do(a) estabelecimento/empresa (0,55). Indicação Art. 502, CLT (0,10)	0,00/0,55/0,65	
B) Do empregado, porque o estabelecimento tinha menos de 20 empregados (0,50). Indicação Art. 74, § 2º ou Art. 818, I, ambos da CLT (0,10) OU Do empregador, até a vigência da Lei 13.874/19 (19/9/2019), porque o estabelecimento tinha mais de 10 empregados e, desta data em diante, do empregado porque o estabelecimento tinha menos de 20 empregados (0,50). Indicação Art. 74, § 2º, CLT ou Art. 818 da CLT ou Súmula 338, I, TST (0,10)	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:



Aula 3: Atividade de Treino 2 | 35º Exame de Ordem | Questões

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

1) QUESTÃO 1 – 35º EXAME

Cleuza, que trabalha na *Ótica Vista Longa Ltda.* há 3 anos, engravidou e teve seu bebê em 5 de janeiro de 2020. Ela aproveitou regularmente a licença-maternidade, retornou à sociedade empresária e foi dispensada, sem justa causa, pelo empregador, em 12 de junho de 2021.

Inconformada com a dispensa, porque entende ter garantia no emprego, Cleuza ajuizou reclamação trabalhista em 18 de junho de 2021, com pedido de reintegração, inclusive requerendo tutela provisória para retorno imediato.

Considerando os fatos narrados, a previsão legal e o entendimento consolidado do TST, responda aos itens a seguir.

A) Que tese de mérito você, contratado(a) como advogado(a) da sociedade empresária, sustentaria na defesa? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Caso a tutela provisória determinando a reintegração imediata de Cleuza fosse deferida antes da sentença, que medida jurídica você, como advogado(a) da sociedade empresária, adotaria para tentar reverter a situação? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

2) QUESTÃO 2 – 35º EXAME

Uma grande empresa multinacional, pretendendo reduzir em 15% (quinze por cento) o seu quadro de funcionários, lançou unilateralmente um programa de desligamento incentivado em outubro de 2021. Por meio dele, o empregado que aderisse ao plano receberia, além da indenização normal prevista na Lei, mais 1,5 salários por cada ano trabalhado na empresa.

Nelson, empregado da multinacional há 14 anos, se interessou pela oferta e aderiu ao programa em novembro de 2021, tendo seu contrato rompido. Após receber corretamente a indenização prometida, ajuizou reclamação trabalhista, em dezembro de 2021, alegando que teve redução salarial unilateral em março de 2012, pois até fevereiro de 2012 ganhava R\$ 5.200,00 (cinco mil e duzentos reais) e, no mês seguinte, o salário foi reduzido para R\$ 4.800,00 (quatro mil e



oitocentos reais), sem nenhuma justificativa. Requereu, então, a diferença salarial de abril de 2012 até o término do seu contrato.

Considerando os fatos narrados, a previsão da CLT e o entendimento consolidado do TST, responda aos itens a seguir.

A) Como advogado(a) de Nelson, caso a empresa trouxesse na contestação a preliminar de quitação pela adesão ao programa de desligamento, que alegação você sustentaria em réplica sobre essa preliminar? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Em relação à redução salarial, se a empresa apresentasse a tese de prescrição total (ato único do empregador), que alegação você sustentaria em réplica para viabilizar o pedido? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

3) QUESTÃO 3 – 35º EXAME

Diego era sócio minoritário da sociedade empresária *Bicicletas Aro Dourado Ltda.*, na qual permaneceu de 2005 a 2010, quando vendeu sua participação societária e registrou a alteração contratual perante a Junta Comercial. Em julho de 2021, Diego foi surpreendido com uma citação para se manifestar acerca de uma dívida trabalhista da ex-empregada Josefina, que trabalhou na empresa de 2008 a 2018, venceu a causa que ajuizou em 2019, mas não conseguiu receber seu crédito da empresa nem dos sócios atuais, daí requereu ao juiz o direcionamento da execução em desfavor de Diego como ex-sócio.

Considerando os fatos narrados, a previsão da CLT e o entendimento consolidado do TST, responda aos itens a seguir.

A) Como advogado(a) de Diego, que tese você apresentaria para evitar que a execução recaísse sobre ele? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Caso a tese não tivesse sucesso perante o juiz de 1º grau, que medida judicial você adotaria para tentar reverter a decisão contrária aos interesses de Diego? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



4) QUESTÃO 4 – 35º EXAME

Ênio, metalúrgico na sociedade empresária *Metal Pesado Ltda.*, candidatou-se e foi eleito diretor do sindicato dos metalúrgicos de sua categoria em 2021. Ênio foi empossado no mesmo ano para cumprir mandato de 2 anos e participava de reuniões no sindicato quando chamado.

Por descuido, o sindicato não avisou ao empregador de Ênio acerca da sua eleição como dirigente sindical, somente vindo a fazê-lo 1 ano após, em 2022. Na semana seguinte a essa comunicação do sindicato, o contrato de Ênio foi rompido sem maiores explicações.

Ênio, então, ajuizou reclamação trabalhista postulando sua reintegração. Em defesa, a sociedade empresária sustentou ser indevido o retorno porque a comunicação acerca da eleição acontecera fora do prazo legal (Art. 543, § 5º, da CLT) e pelo fato de a sociedade empresária ignorar o fato da eleição até então. Ademais, sustentou que a dispensa se deu por justa causa, porque o empregado utilizava grande parte do seu tempo na empresa para vender roupas, perfumes e outros acessórios, sem autorização do empregador, incidindo nos termos do Art. 482, alínea c, da CLT.

Considerando os fatos narrados, a previsão legal e o entendimento consolidado do TST, como advogado(a) de Ênio, responda aos itens a seguir.

A) Que argumento jurídico você apresentaria em réplica acerca da alegação da empresa de comunicação intempestiva da eleição? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Acerca da alegada dispensa por justa causa, que argumento jurídico de natureza processual você apresentaria em réplica? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



Resolução da Atividade 2 | Questões

1) QUESTÃO 1 – 35º EXAME

Gabarito Comentado

A) Que o período de garantia no emprego, que vigora por toda a gravidez e até 5 meses após o parto, já terminou, não havendo empecilho jurídico à dispensa sem justa causa, conforme Art. 10, inciso II, alínea *b*, do ADCT ou Art. 391-A da CLT.

B) Impetraria *mandado de segurança*, conforme previsto na Súmula 414, inciso II, do TST.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) O período de garantia no emprego, até 5 meses após o parto, já terminou (0,55). Indicação do Art. 10, inciso II, alínea <i>b</i> , do ADCT <u>ou</u> Art. 391-A da CLT (0,10)	0,00/0,55/0,65	
B) Impetrar mandado de segurança (0,50). Indicação da Súmula 414, inciso II, do TST (0,10)	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

2) QUESTÃO 2 – 35º EXAME

Gabarito Comentado

A) Para a defesa do reclamante em relação à preliminar de quitação, o examinando deverá sustentar que o plano não foi previsto em norma coletiva, motivo pelo qual não terá o efeito de liberação total do ex-empregador, na forma do Art. 477-B da CLT.

B) Contra a tese de prescrição por ato único do empregador, o candidato deverá sustentar que a irredutibilidade salarial está assegurada por preceito de Lei, não cabendo, por isso, a tese de prescrição total, conforme o Art. 11, § 2º, da CLT e a Súmula 294 do TST

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) O plano não foi previsto em norma coletiva (0,55). Indicação do Art. 477-B da CLT (0,10)	0,00/0,55/0,65	
B) A parcela está assegurada por preceito de Lei (0,50). Indicação do Art. 11, § 2º, da CLT <u>ou</u> Súmula 294 do TST (0,10)	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:



3) QUESTÃO 3 – 35º EXAME

Gabarito Comentado

A) Na defesa dos interesses de Diego, o examinando deverá sustentar que entre a saída do ex-sócio e o ajuizamento da ação transcorreram mais de 2 anos, liberando-o de qualquer passivo, na forma do Art. 10-A da CLT e Art. 1003, parágrafo único, do CCB.

B) Diante da decisão tomada já em sede de execução, o recurso cabível será o agravo de petição, na forma do Art. 897, alínea a, da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Que entre a saída do ex-sócio e o ajuizamento da ação transcorreram mais de 2 anos (0,55). Indicação do Art. 10-A, da CLT <u>ou</u> do Art. 1003, parágrafo único, do CCB (0,10)	0,00/0,55/0,65	
B) Interpor agravo de petição (0,50). Indicação do Art. 897, alínea a, da CLT (0,10)	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

4) QUESTÃO 4 – 35º EXAME

Gabarito Comentado

A) Na defesa de Ênio, a alegação será a de que, mesmo fora do prazo, a ciência ao empregador ocorreu na vigência do contrato de trabalho, garantindo, assim, a estabilidade do dirigente, na forma da Súmula 369, inciso I, do TST.

B) Na defesa de Ênio, a alegação é que seria necessário instaurar inquérito (judicial ou para apuração de falta grave) prévio para ensejar, em caso de sucesso, a dispensa por justa causa do dirigente sindical, na forma do Art. 8º, inciso VIII, da CRFB/88, ou da Súmula 379 do TST, ou do Art. 543, § 3º, da CLT, ou do Art. 853 ou Art. 494, também da CLT ou ainda da Súmula 197 do STF

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Que a ciência do empregador ocorreu na vigência do contrato de trabalho (0,55). Indicação da Súmula 369, inciso I, do TST (0,10)	0,00/0,55/0,65	
B) Que seria necessário inquérito (judicial ou para apuração de falta grave) (0,50). Indicação do Art. 8º, inciso VIII, da CRFB/88 <u>ou</u> Súmula	0,00/0,50/0,60	



2ª Fase de Trabalho | 45º Exame de Ordem

E-book Direito do Trabalho – Prof. Me. Luiz Henrique Menegon Dutra

379 do TST <u>ou</u> Art. 543, § 3º, da CLT <u>ou</u> Art. 853 da CLT <u>ou</u> Art. 494 da CLT <u>ou</u> Súmula 197 do STF (0,10)		
		TOTAL:



Aula 7: Atividade de Treino 3 | 36º Exame de Ordem | Questões

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

1) QUESTÃO 1 – 36º EXAME

Napoleão é bancário e estava desempregado. Recentemente, foi contratado como caixa pelo Banco Nosso Dinheiro, com salário de R\$ 4.000,00, mais uma gratificação fixa de R\$ 1.000,00 para remunerar duas horas extras diárias de trabalho.

Napoleão, no curso do contrato de trabalho, em 21/02/2020, ajuizou uma ação trabalhista em face do banco. Na audiência, o banco foi representado por preposto não empregado, tendo sido requerido pela parte autora a confissão da parte ré.

Sobre o fato narrado, considerando a legislação trabalhista em vigor e o entendimento jurisprudencial consolidado, responda aos itens a seguir.

A) Que implicações jurídicas de caráter de direito material do trabalho decorrem do contrato de trabalho entre o Banco e Napoleão, no que concerne ao pagamento das horas extras? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Na audiência da ação trabalhista, como advogado(a) da parte ré, qual tese jurídica você sustentaria para rechaçar o requerimento da parte autora de confissão em razão do preposto do Banco não ser empregado? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

2) QUESTÃO 2 – 36º EXAME

Marcelo Pereira, residente e domiciliado em Vitória/ES, trabalhou na sociedade empresária *Caminhos Futuros Ltda.*, situada em Vitória/ES, como auxiliar do departamento de pessoal, composto inicialmente por 3 pessoas: João, colega que fazia o mesmo serviço, Lúcio, o gerente, e ele, Marcelo.

Durante o contrato de trabalho, Lúcio foi dispensado e, somente seis meses depois, outro gerente foi contratado. Neste período de ausência de gerente específico, as funções do cargo ficaram sendo desempenhadas por Marcelo. Após a dispensa de Marcelo, outro gerente foi contratado.



Após ser dispensado, Marcelo contratou advogado de São Paulo, o qual ajuizou reclamação trabalhista distribuída a 200ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP, requerendo que lhe fossem pagas as diferenças salariais entre o seu salário e o de gerente de RH (departamento de pessoal) no período de seis meses, por haver permanecido no lugar do gerente Lúcio.

Diante disso, considerando a legislação trabalhista em vigor e o entendimento jurisprudencial consolidado, na qualidade de advogado(a) da sociedade empresária, responda aos itens a seguir.

A) A fim de rebater o pedido de Marcelo, qual a tese jurídica a ser desenvolvida? Justifique.

(Valor: 0,65)

B) Considerando os interesses do seu cliente, sendo que a sociedade empresária foi citada na data de hoje e a audiência ocorrerá daqui a 60 dias, qual a medida jurídica deverá ser apresentada de imediato, a fim de evitar o deslocamento para São Paulo? Justifique.

(Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

3) QUESTÃO 3 – 36º EXAME

Em sede de reclamação trabalhista, na qual você defende os interesses da sociedade empresária, sua cliente foi condenada em primeira instância a indenizar o autor da ação por danos morais, em decorrência de exploração de imagem, pois o uniforme estampava logomarcas de fornecedores da empregadora.

A ação fora ajuizada em 31/04/2022, sendo certo que o contrato de trabalho durou de 07/07/2018 a 20/12/2021.

Você apresentou o recurso pertinente no 9º dia útil após a publicação da sentença, porém este teve o seguimento negado sob a alegação de intempestividade. Ocorre que o recurso era tempestivo, pois o último dia do prazo foi feriado nacional, o que não foi observado pelo juízo de origem.

Diante disso, à luz do que dispõe a CLT, responda aos itens a seguir.

A) Qual a tese jurídica a ser sustentada acerca da improcedência do pedido de indenização por dano moral? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Qual a medida processual a ser adotada de modo a fazer com que o recurso pertinente seja conhecido e julgado? Justifique. (Valor: 0,60)



Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

4) QUESTÃO 4 – 36º EXAME

Em sede de convenção coletiva, as categorias profissional e econômica fixaram cláusula que previa direito à garantia de emprego quando o empregado completasse 20 anos na empresa e estivesse a um ano de se aposentar pelo INSS. A vigência desta norma coletiva foi fixada em dois anos, tendo durado de 2019 a 2021. Decorrido este prazo e sem que outra convenção coletiva tenha sobrevivido, um empregado foi dispensado na referida condição. Sendo assim, foi ajuizada ação trabalhista pleiteando os benefícios da cláusula, aduzindo que esta permaneceria íntegra com seus efeitos até que outra convenção coletiva substituisse ou revogasse.

Diante disso, com base na legislação trabalhista em vigor, na qualidade de advogado da sociedade empresária, responda aos itens a seguir.

A) Qual tese jurídica você deverá desenvolver a fim de afastar o pedido do autor? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Admitindo que a ação teve o pedido julgado improcedente em primeiro grau, mas em sede de acórdão no Tribunal Regional a decisão que lhe era favorável foi revertida, considerando que a publicação da decisão deu-se na data de hoje e não contém vícios processuais, qual a medida processual a ser adotada? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



Resolução da Atividade 3 | Questões

1) QUESTÃO 1 – 36º EXAME

Gabarito Comentado

A) Estará caracterizada a pré-contratação de horas extras, logo, será nula. Indicação da Súmula 199, inciso I, do TST.

B) Deverá sustentar que não há mais a exigência de o preposto ser empregado da ré, nos termos do Art. 843, § 3º, da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A. A pré-contratação de horas extras é nula (0,55). Indicação Súmula 199, inciso I, TST (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B. O preposto não precisa ser empregado (0,50). Indicação Art. 843, § 3º, CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

2) QUESTÃO 2 – 36º EXAME

Gabarito Comentado

A) Deverá ser sustentada a improcedência do pedido porque não houve substituição efetiva, mas sim vacância do cargo, não tendo ocorrido substituição interina, eventual ou temporária, na forma do Art. 450 da CLT **ou** da Súmula 159, inciso II, do TST.

B) Deverá ser apresentada exceção de incompetência territorial, em até 05 dias, nos termos do Art. 800 da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A. Não há diferença salarial por se tratar de cargo vago (0,55). Indicação Art. 450, CLT ou Súmula 159, II, TST (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B. Apresentar exceção de incompetência territorial (0,50). Indicação Art. 800, CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:



3) QUESTÃO 3 – 36º EXAME

Gabarito Comentado

A) Deverá ser sustentado que é lícita a inclusão de logomarcas no uniforme, **ou** não há violação do direito de imagem, dado que cabe ao empregador definir a vestimenta no trabalho, nos termos do Art. 456-A da CLT.

B) Deverá ser interposto agravo de instrumento, na forma do Art. 897, alínea *b*, da CLT ou embargos de declaração, na forma do Art. 897-A da CLT, por manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A. O uso de logomarcas no uniforme é lícito ou não há violação do direito de imagem ou cabe ao empregador definir a vestimenta (0,55). Indicação Art. 456-A, CLT (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B. Deverá ser interposto agravo de instrumento (0,50). Indicação Art. 897, “b”, CLT (0,10). ou embargos de declaração (0,50). Indicação Art. 897-A, CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

4) QUESTÃO 4 – 36º EXAME

Gabarito Comentado

A) Deverá ser aduzido que não é admitida a ultratividade da norma coletiva, na forma do Art. 614, § 3º, da CLT.

B) Deverá ser interposto Recurso de Revista, com fulcro no Art. 896, alínea *c*, da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A. Não há ultratividade da norma coletiva (0,55). Indicação Art. 614, § 3º, CLT (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B. Interpor Recurso de Revista (0,50). Indicação Art. 896, alínea <i>c</i> , da CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:



Aula 8: Atividade de Treino 4 | 37º Exame de Ordem | Questões

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

1) QUESTÃO 1 – 37º EXAME

Nelson era técnico de produção na sociedade empresária *Horta Saudável Ltda.*, ganhando o valor correspondente a 3 salários-mínimos mensais. Nelson, ao completar 1 ano de trabalho, acertou com o empregador o aproveitamento das suas férias 2018/2019 em 3 períodos de 10 dias cada, ficando acordado que a fruição desses períodos deveria ocorrer dentro do período concessivo.

O acerto foi observado, tendo Nelson recebido integralmente o terço constitucional das férias, dois dias antes de aproveitar o primeiro período de 10 dias de férias. Em janeiro de 2020, ao retorno do terceiro e último período de férias, Nelson foi dispensado, sem justa causa, mas não recebeu suas verbas rescisórias. Por essa razão, ajuizou reclamação trabalhista pelo rito ordinário, requerendo o pagamento das verbas rescisórias devidas, mas não apresentou os valores respectivos pretendidos.

Diante da narrativa apresentada e dos termos da CLT, responda às indagações a seguir.

A) O fracionamento das férias, no caso apresentado, é válido? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Na qualidade de advogado(a) da sociedade empresária, indique a preliminar que você suscitaria pelo fato de não haver liquidação nem indicação de valores. Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

2) QUESTÃO 2 – 37º EXAME

O sindicato dos empregados na indústria têxtil e o sindicato dos empregadores não chegaram a um acordo em sede de negociação coletiva, e estão de comum acordo em judicializar a questão. Assim, encontra-se ainda em vigor a convenção coletiva anterior, cujo termo final se aproxima. O sindicato dos empregados, desejando ver mantidas as conquistas da categoria sem solução de continuidade e com previsão em eventual nova norma coletiva, consulta você, como advogado(a), sobre os itens a seguir.



A) A fim de atender ao interesse da categoria dos empregados, admitindo a hipótese de total inviabilidade de consenso na negociação coletiva, nos termos do enunciado, afastada a possibilidade de Protesto Judicial, qual a medida judicial a ser adotada, esclarecendo o prazo para tanto? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Caso o sindicato dos empregadores desejasse incluir cláusula na convenção coletiva por meio da qual haveria redução do número de dias de férias em casos de licença não remunerada, observados os termos da CLT em vigor, que tese jurídica você desenvolveria para defesa da classe trabalhadora? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

3) QUESTÃO 3 – 37º EXAME

Em determinada reclamação trabalhista, o juiz julgou procedente, em parte, o pedido e, atendendo a requerimento do autor, formulado na petição inicial, concedeu, na sentença, o bloqueio imediato de patrimônio da sociedade empresária até o limite de R\$ 50.000,00 para garantir o resultado útil do processo. Dessa sentença ambas as partes interpuseram recurso. Considerando a situação retratada, as normas da CLT e o entendimento consolidado do TST, responda aos itens a seguir.

A) Que medida você, como advogado(a) da sociedade empresária, utilizaria para tentar evitar o bloqueio imediato do numerário determinado na sentença? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Considerando que ambas as partes recorreram da sentença, que prazo a sociedade empresária teria para apresentar contrarrazões ao recurso do reclamante? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação

4) QUESTÃO 4 – 37º EXAME

O magistrado, em determinada execução trabalhista, ativou todas as ferramentas eletrônicas requeridas pelo exequente, mas não teve sucesso no bloqueio de patrimônio. Assim, o magistrado intimou o credor a dar andamento ao feito, mas este ficou-se inerte, e, por isso, o juiz determinou a remessa dos autos ao arquivo provisório (arquivo sem baixa). Um ano depois,



o magistrado declarou de ofício a prescrição intercorrente, declarando extinta a execução pela inércia do credor.

Considerando a situação retratada e os termos da CLT, como advogado(a) do exequente responda aos itens a seguir.

A) Que medida judicial você utilizaria para tentar reverter a decisão? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Na medida judicial a ser utilizada, que tese você apresentaria para tentar afastar a prescrição intercorrente? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



Resolução da Atividade 4 | Questões

1) QUESTÃO 1 – 37º EXAME

Gabarito Comentado

A) O fracionamento realizado é inválido porque a CLT determina que no caso de as férias serem aproveitadas em 3 períodos, 1 deles não pode ser inferior a 14 dias, conforme o Art. 134, § 1º, da CLT.

B) Em defesa dos interesses da sociedade empresária, deverá ser suscitada a inépcia do pedido, já que não foi indicado o valor, não atendendo ao que prevê o Art. 840, §§ 1º ou 3º, da CLT, ou ainda do Art. 330, § 1º, II, do CPC.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) É inválido porque um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias (0,55). Indicação Art. 134, § 1º, CLT (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B) Inépcia (0,50). Indicação Art. 840, § 1º <u>ou</u> § 3º, CLT OU Art. 330, § 1º, II, do CPC (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

2) QUESTÃO 2 – 37º EXAME

Gabarito Comentado

A) Deverá ser instaurado dissídio coletivo dentro dos 60 dias que antecedem o termo final da norma em vigor, conforme os artigos 616, § 3º, da CLT e 114, § 2º, da CRFB/88.

B) Nos termos dos artigos 611-B, inciso XI, da CLT e 7º, XVII da CRFB/898, deverá ser alegado que é vedado à norma coletiva dispor acerca da redução do número de dias de férias, tratando-se de direito indisponível.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Instaurar dissídio coletivo (0,35) nos 60 dias anteriores ao término da vigência da norma/convenção coletiva (0,20). Indicação Art. 616, § 3º, CLT <u>ou</u> Art. 114, § 2º, CRFB/88 (0,10).	0,00/0,35/0,45/ 0,55/0,65	
B) Que é vedado à norma/convenção coletiva reduzir a quantidade de férias <u>ou</u> ilegal porque se trata de direito indisponível (0,50). Indicação Art. 611-B, XI, CLT <u>ou</u> Art. 7º, XVII, CRFB/88 (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:



3) QUESTÃO 3 – 37º EXAME

Gabarito Comentado

A) A sociedade empresária deverá dirigir requerimento de efeito suspensivo ao recurso ordinário, na forma da Súmula 414, inciso I, do TST.

B) O prazo de contrarrazões é de 8 dias, na forma dos artigos 900 da CLT e 6º da Lei 5.584/70.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Requerimento de efeito suspensivo ao recurso ordinário (0,55). Indicação da Súmula 414, inciso I, do TST (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B) O prazo de contrarrazões é de 8 dias (0,50). Indicação do Art. 900 da CLT <u>ou</u> Art. 6º da Lei 5.584/70 (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

4) QUESTÃO 4 – 37º EXAME

Gabarito Comentado

A) O recurso a ser interposto pelo exequente é o agravo de petição, porque a decisão foi tomada no bojo de uma execução, na forma do Art. 897, alínea *a*, da CLT.

B) A tese a ser advogada é de que a prescrição intercorrente só fica caracterizada quando há paralisação do processo por 2 anos, conforme o Art. 11-A da CLT e o Art. 2º da Instrução Normativa 41/18 do TST, o que não foi o caso porque o feito permaneceu paralisado por 1 ano.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Agravo de petição (0,55). Indicação Art. 897, “a”, CLT (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B) Que a prescrição intercorrente exige que a execução fique paralisada por 2 anos (0,50). Indicação Art. 11-A, CLT <u>ou</u> Art. 2º, IN 41/18 TST (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:



Aula 12: Atividade de Treino 5 | 38º Exame de Ordem | Questões

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

1) QUESTÃO 1 – 38º EXAME

Douglas ajuizou, em 2022, ação contra seu ex-empregador, a sociedade empresária *Serralheria Milenar Ltda.*, postulando FGTS não depositado, adicional noturno, indenização por dano moral e horas extras.

Designada audiência, as partes conciliaram no valor de R\$ 60.000,00, a ser pago em 10 parcelas de R\$ 6.000,00, com a 1ª parcela para 30 dias após. O acordo foi homologado em ata pela juíza que presidiu os trabalhos.

A pedido da sociedade empresária, foi estipulado que todo valor pago seria a título de indenização por dano moral. Cinco dias após, o autor peticionou nos autos dizendo que se arrependeu do acordo, manifestando desistência da conciliação, porque um colega em situação semelhante havia recebido valor muito superior. Como ainda não havia recebido nenhuma parcela, requereu a remarcação da audiência para instrução ou, caso o juízo se negasse, que recebesse a petição como recurso ordinário.

Diante da situação retratada e dos termos da CLT, responda aos itens a seguir.

A) Caso a magistrada concedesse vista da petição à reclamada, que tese jurídica processual você, na condição de advogado(a), sustentaria em defesa da sociedade empresária? Justifique. (Valor: 0,65)

B) No caso apresentado, alguma entidade pública precisa ser intimada do acordo homologado judicialmente? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

2) QUESTÃO 2 – 38º EXAME

Uma determinada categoria profissional acertou, em convenção coletiva com a categoria econômica, que a jornada de trabalho dos empregados passaria a ser, a partir de fevereiro de 2023, de 4 horas diárias durante os 7 dias da semana. Em contrapartida, os trabalhadores não



teriam repouso semanal remunerado, pois mesmo sem o repouso, a jornada seria de 28 horas semanais, inferior ao módulo constitucional.

Considerando esses fatos e o que dispõe a CLT, responda às indagações a seguir.

A) Quanto à supressão do repouso semanal remunerado, a norma coletiva é válida? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Se seu cliente, empregado dessa sociedade empresária, considerasse injusta a cláusula e quisesse anulá-la judicialmente, contra quem deveria ajuizar a ação? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

3) QUESTÃO 3 – 38º EXAME

Você advoga para um médico que ajuizou reclamação trabalhista em face de uma organização social da saúde, empregadora, *Hospital Brasileiro de Bons Cuidados*, o qual prestou serviços para a União, também ré nesta reclamação trabalhista, sendo que, além de contestar sua legitimidade no polo passivo, aduz serem indevidos honorários advocatícios em caso de sucumbência por se tratar de ente de direito público. Seu cliente foi dispensado enquanto o contrato entre os réus ainda estava ativo.

Ao longo de todo o contrato, a União jamais efetuou qualquer tipo de fiscalização do cumprimento de direitos trabalhistas, o que foi admitido em sede de defesa como fato incontroverso, portanto. Com base na hipótese apresentada, responda aos itens a seguir.

A) Que tese jurídica você deverá sustentar na ação para obter a condenação da União? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Que tese jurídica você deverá sustentar para o seu pleito de honorários de advogado em relação à segunda ré? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



4) QUESTÃO 4 – 38º EXAME

Um decreto municipal determinou que a rua em que funcionava uma oficina mecânica deveria ser fechada para a circulação de veículos, considerando-a como área de lazer. Essa medida tornou impossível a continuidade dos negócios da oficina e acarretou o encerramento das suas atividades.

O empregador quitou as rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, sem, contudo, pagar a multa rescisória. Em razão disso, houve o ajuizamento de reclamação trabalhista de um ex-empregado requerendo o pagamento da multa rescisória e da multa do Art. 477 da CLT.

A sentença julgou procedente o pedido da multa rescisória e improcedente o pedido da multa do Art. 477 da CLT. Inicialmente a parte ré se conformou com a decisão. Porém, a parte autora recorreu e o processo encontra-se no prazo de resposta deste recurso da parte autora.

Diante destes fatos, na qualidade de advogado da oficina mecânica ré, responda aos itens a seguir.

A) Qual a tese jurídica a ser defendida para o não pagamento da indenização rescisória dos contratos? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Qual a medida processual a ser adotada para viabilizar o reexame da sentença de procedência quanto ao deferimento do pedido de pagamento da multa rescisória? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



Resolução da Atividade 5 | Questões

1) QUESTÃO 1 – 38º EXAME

Gabarito Comentado

A) Deverá ser sustentado que o acordo homologado em juízo vale como decisão irrecurável, fazendo coisa julgada material para as partes, na forma do Art. 831, parágrafo único, da CLT ou Súmula 259 ou Súmula 100, V, ambas do TST

B) Sim, por haver verba de natureza indenizatória indicada no acordo, a União deverá ser intimada, na forma do Art. 832, § 4º, da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A. Que o acordo homologado em juízo vale como decisão irrecurável <u>ou</u> que faz coisa julgada material para as partes (0,55). Indicação do Art. 831, parágrafo único, da CLT, <u>ou</u> da Súmula 259, <u>ou</u> da Súmula 100, inciso V, ambas do TST (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B. A União (INSS) (0,30), por haver verba de natureza indenizatória (0,20). Indicação do Art. 832, § 4º, da CLT (0,10).	0,00/0,30/0,40/ 0,50/0,60	
		TOTAL:

2) QUESTÃO 2 – 38º EXAME

Gabarito Comentado

A) Não, por se tratar de objeto ilícito, constituindo direito indisponível para efeito de negociação. Indicação Art. 611-B, IX, CLT ou Tema 1046, STF.

B) A ação deve ser movida contra a sociedade empresária e os sindicatos de classe dos empregados e do empregador em litisconsórcio passivo necessário, conforme prevê o Art. 611-A, § 5º, da CLT

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A. Não, por se tratar de objeto ilícito <u>ou</u> de direito indisponível / inegociável <u>ou</u> por vedação legal (0,55). Indicação do Art. 611-B, IX, da CLT <u>ou</u> Tema 1046, STF (0,10).	0,00/0,55/0,65	



B. Contra a sociedade empresária e os sindicatos de classe dos empregados e do empregador/sindicatos subscritores (0,50). Indicação Art. 611-A, § 5º, CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

3) QUESTÃO 3 – 38º EXAME

Gabarito Comentado

A) Deverá ser sustentado que a União responde subsidiariamente, porque demonstrada a culpa *in vigilando* pela falta de fiscalização, conforme a Súmula 331, inciso V, do TST e Tema 246 da tabela de repercussão geral do STF.

B) Deverá ser sustentado que, nas ações contra a Fazenda Pública, são devidos honorários advocatícios, na forma do Art. 791-A, § 1º, da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A. A União responde subsidiariamente (0,35), porque demonstrada a culpa <i>in vigilando</i> /por falta de fiscalização (0,20). Indicação da Súmula 331, inciso V, do TST <u>ou</u> Tema 246 do STF (0,10).	0,00/0,20/0,30/0,35 0,45/0,55/0,65	
B. São devidos honorários advocatícios nas ações contra a Fazenda Pública (União) (0,50). Indicação do Art. 791-A, § 1º, da CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

4) QUESTÃO 4 – 38º EXAME

Gabarito Comentado

A) Deverá ser alegado *fato do príncipe* (ato de Autoridade / ato de Governo), na forma do Art. 486 da CLT.

B) Deverá ser interposto Recurso Adesivo ou Recurso Ordinário Adesivo, conforme o Art. 997, § 1º do CPC ou a Súmula 283 do TST.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A. Fato do príncipe / Ato de Autoridade / Governo (0,55). Indicação do Art. 486 da CLT (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B. Recurso Adesivo ou Recurso Ordinário Adesivo (0,50). Indicação do Art. 997, § 1º, do CPC <u>ou</u> da Súmula 283 do TST (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:



Aula 13: Atividade de Treino 6 | 39º Exame de Ordem | Questões

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

1) QUESTÃO 1 – 39º EXAME

Celso Pereira trabalha na empresa pública estadual *Águas Limpas*, desde 2001.

Em janeiro de 2019, por força de lei estadual, os empregados públicos passaram a ser regidos pelo regime estatutário. Em março de 2022, Celso aposentou-se e ajuizou reclamação trabalhista pretendendo horas extras e adicional noturno do período em que era regido pelo regime celetista. Houve sentença de primeiro grau julgando o rol de pedidos procedente em parte, sentença contra a qual a parte ré pretende recorrer, principalmente porque, depois de o processo seguir concluso para sentença, foi obtido documento, antes desconhecido (ainda não incorporado aos autos), no qual o autor assinou recibo de quitação por haver recebido pagamento integral das horas extras, que foi objeto de condenação.

Diante disso, responda aos itens a seguir.

A) Como advogado da ré, qual tese jurídica você desenvolveria desde a contestação a fim de rechaçar, de plano, a pretensão de Celso? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Como advogado da ré, qual a tese processual a ser defendida para ser usada a prova obtida após a conclusão do processo para sentença? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

2) QUESTÃO 2 – 39º EXAME

Cleonice é empregada da sociedade empresária *Café Quentinho Ltda.*, tendo sido contratada em janeiro de 2022 na condição de vendedora.

Em fevereiro de 2023, Cleonice sofreu um grave acidente, no qual *Café Quentinho Ltda.* não teve culpa nem responsabilidade. No acidente, Cleonice sofreu politraumatismo e foi atendida pelo plano de saúde fornecido pela sociedade empresária.

Cleonice foi submetida à avaliação de uma junta médica e foi declarada sua total incapacidade para o trabalho, por tempo indeterminado. Assim, Cleonice foi encaminhada ao INSS no prazo legal, que lhe concedeu aposentadoria por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por



invalidez). Diante disso, a sociedade empresária determinou o cancelamento do plano de saúde de Cleonice.

Considerando esses fatos e o que dispõe a CLT e a legislação processual civil em vigor, responda aos itens a seguir.

A) Qual é o efeito jurídico da aposentadoria por incapacidade permanente no contrato de trabalho de Cleonice? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Qual medida deverá ser adotada a fim de buscar imediatamente o restabelecimento do plano de saúde de Cleonice? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

3) QUESTÃO 3 – 39º EXAME

Você advoga para uma rede de supermercados e deverá defender os interesses de seu cliente em duas situações:

- na primeira, a sociedade empresária pretende dispensar um dirigente sindical, faltando 1 (um) mês para o término do mandato, por entender que ele praticou falta grave. A sociedade empresária possui documentos, inclusive com provas de áudio, vídeo e testemunhas;
- na segunda, o empregado já foi dispensado, teve seu aviso prévio indenizado, mas registrou sua candidatura a dirigente sindical no mesmo período e foi eleito. Agora ajuizou ação trabalhista requerendo reintegração.

Diante disso, à luz da CLT e do entendimento consolidado do TST, responda aos itens a seguir.

A) Em relação ao dirigente sindical da primeira situação, que medida jurídico-processual você deverá adotar para implementar sua dispensa? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Na segunda situação, que tese jurídica você deverá sustentar em contestação para rechaçar o pedido de reintegração? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

4) QUESTÃO 4 – 39º EXAME

Laura Pedroso é membro do conselho fiscal do sindicato de sua categoria profissional e foi dispensada, imotivadamente, tendo ingressado com reclamação trabalhista, com pedido de tutela de urgência, requerendo a reintegração.



O pedido de tutela de urgência foi deferido, e aguarda-se o cumprimento do mandado de reintegração. O processo encontra-se aguardando audiência.

Você, na condição de advogado(a) da sociedade empresária ré, observada a legislação pertinente e o entendimento jurisprudencial consolidado do TST, responda às indagações a seguir.

A) Que tese jurídica específica deverá ser sustentada para defender a inexistência da estabilidade na hipótese? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Visando sustar imediatamente a decisão que deferiu a tutela de urgência, qual a medida processual passível de ser adotada? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: o(a) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



Resolução da Atividade 6 | Questões

1) QUESTÃO 1 – 39º EXAME

Gabarito Comentado

A) Deverá ser suscitada a tese de prescrição biennial, em razão da mudança de regime celetista para estatutário, pois isto implica na extinção do contrato de trabalho, nos termos da Súmula 382 do TST, **OU** do Art. 11 da CLT, **OU** do Art. 7º, inciso XXIX, da CRFB/88.

B) Deverá ser aduzido que foi obtido documento novo, a ser juntado com o recurso ordinário, na forma da Súmula 8 do TST **OU** Art. 435 do CPC.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Prescrição biennial (0,30) porque o contrato de trabalho foi extinto pela mudança de regime jurídico (0,25), nos termos da Súmula 382 do TST, OU do Art. 11 da CLT, OU do Art. 7º, inciso XXIX, da CRFB/88 (0,10).	0,00/0,30/0,40/ 0,55/0,65	
B) Trata-se de documento novo (0,30) que pode ser juntado no recurso (0,20), nos termos da Súmula 8 do TST OU Art. 435 do CPC (0,10).	0,00/0,30/0,40/ 0,50/0,60	
		TOTAL:

2) QUESTÃO 2 – 39º EXAME

Gabarito Comentado

A) O contrato de trabalho de Cleonice será suspenso em razão da concessão do benefício previdenciário, conforme o Art. 475/475, *caput*, da CLT **OU** a Súmula 440 TST.

B) Deverá ser ajuizada reclamação trabalhista com pedido de tutela provisória **OU** de urgência **OU** de evidência **OU** cautelar **OU** liminar, na forma do Art. 300 do CPC.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) O contrato será suspenso (0,55), conforme o Art. 475/475, <i>caput</i> , da CLT OU a Súmula 440 TST (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B) Reclamação trabalhista com pedido de tutela provisória OU de urgência OU de evidência OU cautelar OU liminar (0,50), na forma do Art. 300 do CPC (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:



3) QUESTÃO 3 – 39º EXAME

Gabarito Comentado

A) Uma vez que o empregado em questão possui estabilidade ou garantia no emprego, deverá ser ajuizado um inquérito para apuração de falta grave, conforme a Súmula 379 do TST **ou** o Art. 853 da CLT.

B) Na hipótese não há estabilidade, porque o registro da candidatura ocorreu após a dispensa, pois já concedido o aviso prévio, conforme a Súmula 369, inciso V, do TST.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Ajuizar inquérito OU inquérito judicial OU inquérito para apuração de falta grave (0,30) porque ele tem estabilidade/garantia no emprego (0,25), conforme a Súmula 379 do TST OU Art. 853 da CLT (0,10).	0,00/0,30/0,40/0,55 0,65	
B) Não há estabilidade (0,30) porque o registro da candidatura foi realizado após a dispensa OU durante o aviso prévio (0,20), conforme Súmula 369, V, do TST (0,10).	0,00/0,30/0,40/0,50/ 0,60	
		TOTAL:

4) QUESTÃO 4 – 39º EXAME

Gabarito Comentado

A) Deve ser aduzido que membro de conselho fiscal não goza da estabilidade de dirigente sindical, pois não atua diretamente na defesa dos interesses da categoria, tendo competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato, conforme entendimento da OJ 365 da SDI I do TST.

B) Deverá ser impetrado mandado de segurança porque desta decisão não cabe recurso imediato **OU** próprio, na forma da Súmula 414, inciso II, do TST.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Membro de conselho fiscal não tem estabilidade (0,25) porque não atua na defesa dos interesses diretos da categoria OU porque tem competência limitada para a fiscalização da gestão financeira do sindicato (0,30), conforme entendimento da OJ 365 da SDI I do TST (0,10).	0,00/0,25/0,30/ 0,35/0,40/ 0,55/0,65	



B) Impetrar mandado de segurança (0,30) porque desta decisão não cabe recurso imediato OU próprio (0,20), na forma da Súmula 414, inciso II, do TST (0,10).	0,00/0,30/0,40/ 0,50/0,60	
		TOTAL:



Aula 17: Atividade de Treino 7 | 40º Exame de Ordem | Questões

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

1) QUESTÃO 1 – 40º EXAME

Jorge da Silva ajuizou reclamação trabalhista e se valeu do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ) já na inicial, alegando que a sociedade empresária havia fechado de fato suas portas, fazendo prova do alegado. Citados os reclamados, um dos sócios se insurgiu, afirmando que o IDPJ somente poderia ocorrer na fase de execução.

Considerando esses fatos e o que dispõe a CLT, responda aos itens a seguir.

A) Concedida vista a você, advogado(a) de Jorge, sobre a alegação do sócio, como você defenderia processualmente o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ) utilizado? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Caso o juiz rejeite o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ), caberá recurso imediato? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

2) QUESTÃO 2 – 40º EXAME

Filomena é empregada da indústria de laticínios *Queijo Bom Ltda.* desde janeiro de 2020. No período aquisitivo de férias 2022/2023, Filomena teve as seguintes ausências: três dias pela morte de um tio, um dia porque serviu de testemunha num processo de seu antigo empregador, quatro dias para fazer exames preventivos contra câncer, um dia para fazer a prova de um concurso público para o qual se inscreveu e dois dias para fazer alistamento eleitoral.

Considerando os fatos e o que dispõe a CLT, responda às questões a seguir.

A) Qual será a quantidade de dias de férias a que Filomena terá direito? Justifique. (Valor: 0,65)



B) Caso Filomena queira converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário e faça tal requerimento ao empregador 15 dias antes do início das férias, sua pretensão poderá ser juridicamente negada? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

3) QUESTÃO 3 – 40º EXAME

Determinado empregado ajuizou reclamação trabalhista em face de uma sociedade empresária em 15/03/2023, aduzindo exclusivamente que, por trabalhar com aparelho de telefone celular fornecido pelo empregador em razão do trabalho, teria direito ao adicional de sobreaviso.

A sociedade empresária defendeu-se, mas o juiz julgou o pedido procedente. A parte ré interpôs recurso ordinário no último dia do prazo. O TRT considerou o recurso intempestivo por um dia. Ocorre que, todo o processo transcorreu em um Município em que o último dia do prazo recursal caiu em um feriado local. Você, apesar de informar esse fato expressamente no teor da petição de interposição, bem como nas razões recursais, havia entendido que era desnecessário comprovar isso no ato da interposição do recurso.

Diante disso, considerando a jurisprudência consolidada do TST, responda aos itens a seguir.

A) Na qualidade de advogado da sociedade empresária, qual a tese jurídica desenvolvida em contestação e recurso para rechaçar o pedido de sobreaviso? Justifique. (Valor: 0,60)

B) Na qualidade de advogado da sociedade empresária, qual a tese jurídica processual a ser desenvolvida para defender a tempestividade na interposição do recurso ordinário? Justifique. (Valor: 0,65)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

4) QUESTÃO 4 – 40º EXAME

Em sede de dissídio coletivo, o Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo prolatou sentença normativa estabelecendo reajuste para a categoria dos metalúrgicos. O sindicato profissional, insatisfeito, interpôs o recurso cabível, cuja decisão do Tribunal Superior do Trabalho transitou em julgado há um mês, a qual acolheu os argumentos da parte recorrente.



Diante disso, você, na qualidade de advogado(a) do sindicato profissional, deve responder às seguintes indagações à luz da jurisprudência consolidada do TST e da legislação trabalhista em vigor.

A) Não havendo cumprimento espontâneo da decisão normativa transitada em julgado, que medida jurídica processual você deverá adotar na defesa do interesse dos seus clientes? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Caso a parte contrária suscite a prescrição do direito de ação em virtude do transcurso de mais de dois anos após a decisão do TRT/ES, qual tese jurídica específica para a hipótese você deverá desenvolver para rechaçar a alegação de prescrição? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(a) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



Resolução da Atividade 7 | Questões

1) QUESTÃO 1 – 40º EXAME

Gabarito Comentado

A) O candidato deve sustentar que é possível a instauração do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica (IDPJ) na fase de conhecimento/cognição, conforme o Art. 134 do CPC ou o Art. 855-A da CLT.

B) Não caberá recurso imediato, conforme o Art. 855-A, § 1º, inciso I, da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) É possível a instauração do IDPJ na fase de conhecimento (0,55). Indicação do Art. 134 do CPC, <u>ou</u> do Art. 855-A da CLT (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B) Não caberá recurso imediato (0,50). Indicação do Art. 855-A, § 1º, inciso I, da CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

2) QUESTÃO 2 – 40º EXAME

Gabarito Comentado

A) Filomena tem direito a trinta dias, porque a empregada teve até cinco faltas injustificadas, na forma do Art. 473 ou do Art. 130, inciso I, ambos da CLT

B) Sim, pois o abono pecuniário deve ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, conforme o Art. 143, § 1º, da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) 30 dias, porque ela teve 5 faltas injustificadas (0,55). Indicação dos Arts. 473 <u>ou</u> 130, I, ambos da CLT (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B) Sim, pois deveria ser requerida até 15 dias antes do término do período aquisitivo <u>ou</u> foi requerida fora do prazo legal (0,50). Indicação do Art. 143, § 1º, da CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

**3) QUESTÃO 3 – 40º EXAME****Gabarito Comentado**

A) Deverá ser sustentado que, de acordo com a Súmula 428, item I do TST, o fornecimento ou uso de telefone celular, instrumentos telemáticos ou informatizados, por si só, não caracteriza sobreaviso.

B) Deverá ser sustentado que, sendo feriado local, deve ser concedido prazo de cinco dias para comprovação da tempestividade do recurso ordinário, conforme a Súmula 385, item I, do TST.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) O simples fornecimento/uso de telefone celular/instrumentos telemáticos ou informatizados não caracteriza sobreaviso (0,50). Indicação da Súmula 428, item I, do TST (0,10).	0,00/0,50/0,60	
B) Que deveria ser concedido prazo para comprovar o feriado (0,55). Indicação da Súmula 385, item I, do TST (0,10).	0,00/0,55/0,65	
		TOTAL:

4) QUESTÃO 4 – 40º EXAME**Gabarito Comentado**

A) Deverá ser ajuizada uma Ação de Cumprimento, nos termos do Art. 872 caput **ou** 872, parágrafo único, da CLT **ou** Art. 7º, § 6º, da Lei 7.701/88.

B) Deverá ser alegado que o curso do prazo prescricional só tem início com o trânsito em julgado da sentença normativa, conforme a Súmula 350 do TST.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Ação de Cumprimento (0,55). Indicação do Art. 872 ou 872, parágrafo único, da CLT ou Art. 7º, § 6º, da Lei 7.701/88 (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B) Que a prescrição só se inicia com o trânsito em julgado da sentença normativa (0,50). Indicação da Súmula 350 do TST (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:



Aula 18: Atividade de Treino 8 | 41º Exame de Ordem | Questões

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

1) QUESTÃO 1 – 41º EXAME

Jandira e Marcela são irmãs e trabalham numa loja que vende celulares e acessórios, além de realizar conserto nos aparelhos. Jandira é vendedora e Marcela é técnica em conserto de celulares. Jandira recebe apenas comissões pelas vendas de celulares e acessórios, ao passo que Marcela recebe salário fixo mensal. Ambas foram alertadas por uma amiga, que não é advogada, de que teriam direito a receber também o repouso semanal remunerado à parte, nos seus contracheques. As irmãs foram à Caixa Econômica Federal (CEF) e pediram os extratos de suas contas vinculadas, verificando que faltavam diversos depósitos.

Considerando esses fatos e o que dispõe a CLT, responda aos itens a seguir.

A) Alguma das irmãs teria direito a receber, no seu contracheque, o repouso semanal remunerado à parte, em título próprio? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Caso a falta de recolhimento do FGTS tornasse desinteressante para as irmãs manter o contrato de trabalho, que providência judicial você, como advogado(a) delas, adotaria? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

2) QUESTÃO 2 – 41º EXAME

A sociedade empresária *Estamos Juntos* contratou você, como advogado(a) trabalhista, para orientá-la sobre uma questão específica.

Ela concedeu plano de saúde aos empregados, sem exigir qualquer participação dos trabalhadores no custo, e quer saber se o valor do plano deve ou não integrar a base de cálculo para o pagamento de outros direitos, como o 13º salário, as férias e o FGTS. Ela quer saber, ainda, se poderá cancelar o plano de saúde dos empregados que ficarem afastados pelo INSS, em razão de alguma incapacidade temporária.

Considerando os termos da CLT e o entendimento consolidado do TST, responda às indagações a seguir.



A) O valor do plano de saúde deverá integrar a base de cálculo para o pagamento de outras verbas? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Em caso de cancelamento do plano de saúde dos empregados afastados em benefício previdenciário, que medidas judiciais podem ser adotadas pelos advogados dos empregados para restabelecer o plano de forma urgente? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

3) QUESTÃO 3 – 41º EXAME

Você advoga em uma reclamação trabalhista movida contra uma sociedade empresária, tendo comparecido à audiência de instrução na qual foram colhidos os depoimentos pessoais e de quatro testemunhas. As razões finais foram remissivas, fazendo-se a conclusão dos autos para sentença, sem data estipulada (*sine die*).

No dia seguinte à audiência, você recebeu um *e-mail* anônimo com diversas fotos do Juiz que presidiu a audiência abraçado com o titular da sociedade empresária. Pesquisando nas redes sociais, você confirmou a veracidade das fotos e, mais que isso, constatou que o magistrado era muito amigo do dono da sociedade empresária, tanto assim que frequentavam as residências e as famílias saíam socialmente, chegando a realizar diversas viagens juntas, inclusive para o exterior.

Considerando a situação narrada e os termos da legislação em vigor, responda às indagações a seguir.

A) Ciente desses fatos e com as provas em mão, na qualidade de advogado(a), que medida processual deve ser adotada em favor do seu cliente, nos autos do processo em curso, que está aguardando a prolação da sentença? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Se o *e-mail* anônimo tivesse chegado ao seu conhecimento 20 (vinte) meses após o trânsito em julgado, quando o processo já estivesse arquivado com um resultado de improcedência total, na qualidade de advogado(a), que medida processual deveria ser adotada em favor do seu cliente? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



4) QUESTÃO 4 – 41º EXAME

Bernardo trabalhava como vigilante terceirizado, atuando, por meio do seu empregador, em uma agência bancária. Após ser dispensado sem justa causa e não receber sua indenização, Bernardo ajuizou ação apenas contra o ex-empregador e continuou em atividade na mesma agência bancária, mas agora com a nova prestadora de serviços. O pedido foi julgado procedente, mas o ex-empregador desapareceu. Nem mesmo direcionando a execução contra os sócios, Bernardo conseguiu receber o crédito. Então, o(a) advogado(a) de Bernardo requereu que a execução fosse direcionada contra o banco, tomador dos serviços, já que, por lei, o banco possui responsabilidade subsidiária. O juiz determinou a intimação do banco para se manifestar em cinco dias, permitindo o contraditório antes de decidir.

Sabendo que você é o(a) advogado(a) do banco, responda às indagações a seguir com base nas normas de regência e no entendimento consolidado do TST.

A) Que tese você advogaria na manifestação contra a pretensão de Bernardo de direcionar a execução contra o banco? Justifique. (Valor 0,65)

B) Caso o juiz, após a sua manifestação, decidisse atender ao requerimento de Bernardo, que providência você adotaria? Justifique. (Valor 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



Resolução da Atividade 8 | Questões

1) QUESTÃO 1 – 41º EXAME

Gabarito Comentado

A) Jandira teria direito porque ela é comissionista pura e, por isso, o repouso semanal remunerado não está embutido no seu salário, conforme o Art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/1949 ou a Súmula 27 do TST.

B) Diante deste fato, deve ser ajuizada reclamação trabalhista requerendo a resolução contratual/rescisão indireta/despida indireta, na forma do Art. 483, alínea *d*, da CLT

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Jandira porque, sendo comissionista, o repouso semanal remunerado não está embutido no seu salário (0,55). Indicação Art. 7º, § 2º, Lei 605/1949 <u>ou</u> Súmula 27 do TST (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B) Ajuizar reclamação trabalhista requerendo a resolução contratual/rescisão indireta/despida indireta (0,50). Indicação do Art. 483, “d”, da CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

2) QUESTÃO 2 – 41º EXAME

Gabarito Comentado

A) O candidato deverá sustentar que o plano de saúde não gerará qualquer reflexo por expressa previsão legal, uma vez que, por lei, não é considerado salário, na forma do Art. 458, § 2º, inciso IV, da CLT.

B) O candidato deverá sustentar que é juridicamente inviável o cancelamento do plano de saúde dos empregados afastados em benefício previdenciário, porque o contrato de trabalho encontra-se suspenso, na forma da Súmula 440 do TST, logo deverá ser ajuizada reclamação trabalhista com pedido de tutela de urgência, na forma do Art. 840 da CLT e do Art. 300 ou do Art. 303, ambos do CPC.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Não, pois não é considerado salário (0,55). Indicação do Art. 458, § 2º, IV, da CLT (0,10).	0,00/0,55/0,65	



B) Ajuizar reclamação trabalhista com pedido de tutela de urgência (0,50). Indicação do Art. 300 <u>ou</u> do Art. 303, ambos do CPC (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

3) QUESTÃO 3 – 41º EXAME

Gabarito Comentado

A) Apresentar exceção de suspeição/ impedimento, conforme o Art. 802 da CLT.

B) (Anulada)

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Apresentar exceção de suspeição/impedimento (0,55). Indicação Art. 802 da CLT (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B) (Anulada)	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

4) QUESTÃO 4 – 41º EXAME

Gabarito Comentado

A) A tese de que não se pode executar quem não participou da relação processual ou não consta do título executivo judicial, na forma da Súmula 331, inciso IV, do TST ou do Art. 513 § 5º, do CPC.

B) Interpor agravo de petição, na forma do Art. 897, alínea a, da CLT.

Não seria cabível ajuizamento de embargos de terceiro porque o banco já foi incluído como executado (logo não pode mais intitular-se terceiro estranho à lide), nem exceção de pré-executividade porque a rigor o juiz repetiria a decisão de inclusão do banco e dela, por não ter natureza terminativa do feito, não caberia recurso ou acesso ao 2º grau.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Que não se pode executar alguém que não participou da relação processual <u>ou</u> o banco não consta do título executivo judicial (0,55). Indicação Súmula 331, IV, do TST, <u>ou</u> Art. 513 § 5º, do CPC (0,10).	0,00/0,55 /0,65	
B) Interpor agravo de petição (0,50). Indicação do Art. 897, a, CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:



Aula 20: Atividade de Treino 9 | 42º Exame de Ordem | Questões

Prof. Me. Luiz Henrique Dutra
@prof.luiz.henrique

1) QUESTÃO 1 – 42º EXAME

Seu cliente, pessoa física, foi sócio de um posto de gasolina na cidade de Novo Hamburgo/RS em 2010. Retirou-se da sociedade em 2018, com a devida averbação do contrato social na Junta Comercial. Posteriormente, foi residir em Belo Horizonte/MG em imóvel próprio, de quarto e sala, com a esposa e o filho menor, não possuindo qualquer outro bem. Ele recebe apenas o benefício previdenciário de aposentadoria do INSS, no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais). O posto de gasolina encerrou as atividades em 2022 em decorrência de crise financeira. Em fevereiro de 2023, foi ajuizada ação trabalhista pelo único empregado remanescente, que fora contratado em 2020, processo esse que atualmente está em fase de execução definitiva, já tendo ocorrido o IDPJ, sem sucesso em relação aos sócios atuais. Ocorre que seu cliente teve o imóvel de sua residência penhorado na data de 11/09/2023, em sede de carta precatória executória, em que todos os atos, inclusive o de localização e penhora do bem, foram praticados.

Diante disso, considerando os dados do enunciado, a jurisprudência consolidada do TST e as leis em vigor, responda aos itens a seguir.

A) Em relação à competência territorial para discutir a penhora no imóvel do seu cliente, onde você deverá ajuizar os embargos de terceiro? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Além da retirada da sociedade regular muito antes da contratação do exequente e do ajuizamento da ação, especificamente em relação ao bem penhorado, que tese jurídica deverá ser sustentada para o não cabimento da penhora? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

2) QUESTÃO 2 – 42º EXAME

Rafael Pereira trabalhava há um ano na sociedade empresária Mão de Obra Qualificada Ltda. Ocorre que a empregadora não pagou os salários dos últimos quatro meses de alguns funcionários, dentre eles Rafael, que o(a) procurou como advogado(a). Rafael lhe disse que gostaria de deixar o emprego imediatamente a fim de buscar outro, em razão de estar passando



por dificuldades financeiras, mas não queria pedir demissão. Diante desse fato, você ajuizou reclamação trabalhista com pedido de rescisão indireta. No dia da audiência, a sociedade empresária quitou os salários em atraso, integralmente. Assim, o juiz julgou seu pedido improcedente. Você recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho, que manteve a decisão de primeira instância. Você ainda pretende reverter essa decisão, da qual foi notificado há um dia. Diante disso, de acordo com o enunciado e com o entendimento jurisprudencial consolidado do TST, além da legislação trabalhista em vigor, como advogado(a) de Rafael responda às indagações a seguir.

A) Qual a tese jurídica que você, em virtude da defesa da ré, deverá sustentar para o deferimento da rescisão indireta? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Qual a medida jurídica processual você deverá apresentar a fim de reverter a mais recente decisão do processo que manteve a decisão de improcedência do seu pedido? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

3) QUESTÃO 3 – 42º EXAME

Uma sociedade empresária que explora a atividade de metalurgia tem 150 empregados e mantém a cota mínima de pessoas com deficiência (PcD). Ocorre que, no mês de outubro de 2024, a sociedade empresária dispensou uma pessoa com deficiência sem justa causa e uma outra pessoa com deficiência pediu demissão porque conseguiu emprego em condições mais vantajosas.

Considerando esses fatos e a legislação de regência, responda às indagações a seguir.

A) É válida a extinção contratual da pessoa dispensada sem justa causa? Justifique. (Valor: 0,65)

B) Para o cumprimento da cota, que outra situação jurídica permite considerar a pessoa na cota legal de PcD? Justifique. (Valor: 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



4) QUESTÃO 4 – 42º EXAME

Uma sociedade empresária de grande porte dedica-se à venda de todo tipo de material de construção, possuindo o que denominam mega lojas, nas quais o cliente pode comprar tudo para construir e reformar em um único lugar. Em uma de suas unidades a sociedade empresária verificou, por meio da supervisão, que o empregado José utilizou a sua rede social para afirmar categoricamente, sem provas, que todos os materiais vendidos na empresa eram de segunda e terceira categorias, sendo muitos deles falsificados. Recomendou a quem desse atenção às suas denúncias que não comprasse material no local. Na mesma unidade a supervisão detectou que outros três empregados (Jorge, Pedro e Filomena) abriram, sem conhecimento do empregador, uma pequena loja de tintas em local próximo. Nas oportunidades em que os clientes buscavam a compra de tinta, esses empregados entregavam-lhes um cartão com o telefone e o endereço da loja que abriram, recomendando fortemente que o cliente fosse lá fazer a compra porque era mais barato.

Considerando a legislação de regência e que esses fatos estão devidamente documentados, responda às indagações a seguir, na condição de advogado(a) da sociedade empresária.

A) Que recomendação jurídica específica e detalhada você daria em relação ao contrato de trabalho de José? Justifique. (Valor 0,65)

B) Que recomendação jurídica específica e detalhada você daria em relação aos contratos de trabalho de Jorge, Pedro e Filomena? Justifique. (Valor 0,60)

Obs.: O(A) examinando(a) deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.



Resolução da Atividade 9 | Questões

1) QUESTÃO 1 – 42º EXAME

Gabarito Comentado

A) No Juízo deprecado ou no juízo de Belo Horizonte/MG, na forma da Súmula 419 do TST ou do Art. 676, parágrafo único, do CPC.

B) Deverá ser alegado bem de família, nos termos do Art. 1º ou Art. 5º, caput, ambos da Lei nº 8.009/90.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) No Juízo deprecado ou no juízo de Belo Horizonte/MG (0,55), na forma da Súmula 419 do TST ou do Art. 676, parágrafo único, do CPC (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B) Deverá ser alegado bem de família (0,50), nos termos do Art. 1º ou Art. 5º, ambos da Lei nº 8.009/90 (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

2) QUESTÃO 2 – 42º EXAME

Gabarito Comentado

A) Deverá ser alegado que a quitação dos salários atrasados em audiência não elide a mora salarial, conforme a Súmula 13 do TST.

B) Deverá ser interposto recurso de revista, por contrariedade à súmula do TST, com fundamento no Art. 896, alínea a, da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) A quitação dos salários em atraso em audiência não elide a mora salarial (0,55). Indicação da Súmula 13 do TST (0,10).	0,00/0,55/0,65	
B) Interpor recurso de revista (0,50). Indicação do Art. 896, alínea a, da CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

3) QUESTÃO 3 – 42º EXAME

Gabarito Comentado

A) O candidato deverá responder que a dispensa sem justa causa é inválida, porque somente poderia ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou de condição



semelhante ou reabilitado, conforme os Arts. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991 ou Art. 36, § 1º, do decreto nº 3.298/99.

B) O candidato deverá responder que a pessoa reabilitada também pode ser considerada na cota, conforme o Art. 93 caput ou § 1º da Lei nº 8.213/1991 ou pessoa em condições semelhantes, conforme Art. 36, § 1º, do decreto nº 3.298/99.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Não. A dispensa somente poderia ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou de condição semelhante ou reabilitado (0,55). Indicação do Art. 93, § 1º, da Lei 8.213/91 ou Art. 36, § 1º, do decreto nº 3.298/99 (0,10)	0,00/0,55/0,65	
B) Pessoa reabilitada (0,50). Indicação do Art. 93 caput ou § 1º da Lei 8.213/91 (0,10) ou Pessoa em condições semelhantes (0,50). Indicação do Art. 36, § 1º, do decreto nº 3.298/99 (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:

4) QUESTÃO 4 – 42º EXAME

Gabarito Comentado

A) O candidato deverá sugerir a dispensa por justa causa em razão de ato lesivo da honra **ou** da boa fama praticadas contra o empregador, fazendo a associação correta da hipótese ao normativo respectivo, Art. 482, alínea k, da CLT. Poderá alegar, ainda, a violação do direito de imagem, segundo o Art. 223-D da CLT **ou** Art. 5º, V ou X, da CRFB/88.

B) O candidato deverá sugerir a dispensa por justa causa em razão da negociação habitual por conta própria sem permissão do empregador, ou quando constituir ato de concorrência desleal à empresa para a qual trabalham os empregados, na forma do Art. 482, alínea c, da CLT.

Distribuição de Pontos FGV

ITEM	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ALUNO
A) Dispensa por justa causa em razão de ato lesivo da honra ou da boa fama praticadas contra o empregador (0,55). Indicação do Art. 482, alínea k, da CLT (0,10). ou Há violação do direito de imagem (0,55). Indicação do Art. 223-D, da CLT ou Art. 5º, V ou X, da CRFB/88 (0,10).	0,00/0,55 /0,65	



B) Dispensa por justa causa em razão de negociação habitual por conta própria sem permissão do empregador <u>ou</u> por ato de concorrência desleal (0,50). Indicação do Art. 482, alínea c, da CLT (0,10).	0,00/0,50/0,60	
		TOTAL:



Feito por especialistas

Nossos professores são referência no mundo jurídico
e especializados em suas respectivas áreas.



Cursos preparatórios
para OAB 1ª e 2ª Fase



Cursos de
Pós-Graduação



Cursos preparatórios
para Concursos Públicos



Cursos de
Prática Jurídica