



# DIREITO DO TRABALHO

**04.** Segundo entendimento consolidado pelo TST, mesmo que concedidas as férias nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, será devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, quando o empregador não efetuar o pagamento da remuneração das férias até dois dias antes do início do respectivo período de gozo.

# FÉRIAS

## CLT

### DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO

- **Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.**

Fundamento:  
BIOLÓGICO - SOCIAL – ECONÔMICO  
CULTURAL E POLÍTICO

## CLT

- AQUISIÇÃO E DURAÇÃO

- 
- 
- **Art. 130 - 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.
- ==O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

- DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS

- **Art. 134 - As férias serão concedidas por ATO DO EMPREGADOR, EM UM SÓ PERÍODO, nos **12 (doze) meses** subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.**

**===SOMENTE em CASOS EXCEPCIONAIS serão as férias concedidas em 2 (DOIS) PERÍODOS, um dos quais NÃO PODERÁ SER INFERIOR A 10 (DEZ) DIAS CORRIDOS**

**==== SEMPRE concedidas de uma só vez : Aos MENORES DE 18 (DEZOITO) ANOS e MAIORES DE 50 (CINQUENTA) ANOS de idade, as férias serão**

## COMUNICAÇÃO DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS

- === A concessão das férias DEVE SER : POR ESCRITO, ao empregado, com ANTECEDÊNCIA DE, NO MÍNIMO, 30 (TRINTA) DIAS. Dessa participação o interessado dará recibo.
- FIXAÇÃO DO PERÍODO DE GOZO
- REGRA- A época da concessão das férias será a que melhor CONSULTE OS INTERESSES DO EMPREGADOR.
- EXCEÇÕES - 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.
- O EMPREGADO ESTUDANTE, MENOR DE 18 (DEZOITO) ANOS, terá DIREITO a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.



- DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS

- PAGAMENTO SIMPLES

- **Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a REMUNERAÇÃO que lhe for devida na DATA DA SUA CONCESSÃO.**

=== 1/3- Férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

- (ART. 7º XVII-CF )

Súmula nº 328 do TST. **FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. 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.**

### CONVERSÃO DAS FÉRIAS EM PECÚNIA-ABONO

- **Art. 143 - 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.**
- === O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

## PRAZO PARA PAGAMENTO

- -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.**(Art. 145 da CLT)

- PRAZO PARA CONCESSÃO DAS FÉRIAS

- NOS DOZE MESES SUBSEQUENTES AO PERÍODO AQUISITIVO
- REGRA- EM ÉPOCA QUE MELHOR CONSULTE AOS INTERESSES DO EMPREGADOR.

- PAGAMENTO DOBRADO

- === SEMPRE que as férias forem CONCEDIDAS APÓS ULTRAPASSADO O PERÍODO CONCESSIVO (12 (DOZE) MESES SUBSEQÜENTES À DATA EM QUE O EMPREGADO TIVER ADQUIRIDO O DIREITO), o empregador pagará EM DOBRO a respectiva remuneração.
- 
- ===SUMULA 81 TST. FÉRIAS (mantida) - Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.
- Súmula nº 450 do TST. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014  
É devido o **PAGAMENTO EM DOBRO** da remuneração de férias, **INCLUÍDO O TERÇO CONSTITUCIONAL**, com base no art. 137 da CLT, quando, **AINDA QUE GOZADAS NA ÉPOCA PRÓPRIA, O EMPREGADOR TENHA DESCUMPRIDO O PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DO MESMO DIPLOMA LEGAL.**
- Q

## PROVA AGU 2013 / CESPE – PROCURADOR FEDERAL

Julgue os itens subsecutivos, referentes a suspensão, interrupção e rescisão do contrato de trabalho.

**04.** Segundo entendimento consolidado pelo TST, mesmo que concedidas as férias nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, será devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, quando o empregador não efetuar o pagamento da remuneração das férias até dois dias antes do início do respectivo período de gozo.

- **Súmula nº 450 do TST. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014**

**É devido o PAGAMENTO EM DOBRO da remuneração de férias, INCLUÍDO O TERÇO CONSTITUCIONAL, com base no art. 137 da CLT, quando, AINDA QUE GOZADAS NA ÉPOCA PRÓPRIA, O EMPREGADOR TENHA DESCUMPRIDO O PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DO MESMO DIPLOMA LEGAL.**

# BLOCO 2

- **FONTES**
- **PROVA AGU 2004**

- PROVA AGU 2004
- 
- Considerando a definição e as fontes do direito do trabalho, julgue os itens seguintes.
- **As decisões proferidas pelos tribunais do trabalho no exercício da competência normativa prevista na Constituição Federal, quando resultantes de provocação de todas as categorias profissional e economicamente envolvidas, qualificam-se como fontes autônomas e formais do direito do trabalho.**

- ***FONTES DO DIREITO DO TRABALHO***

- 
-

- **FONTES DO DIREITO DO TRABALHO**

### **A) Fontes Materiais**

fatores sociais, políticos, econômicos e filosóficos que orientam o legislador

### **B) Fontes Formais - Autônomas e Heterenômas**

conferem à regra jurídica o caráter de direito positivo

- 
-



- **Fontes Formais AUTÔNOMAS**

- Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)

- Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)

- Usos e Costumes

- Regulamento da empresa

-

- Fontes Formais HETERÔNOMAS

- Constituição Federal

- Leis. Medida Provisória. Decretos

- Tratados e Convenções Internacionais da OIT

- Sentença Normativa

- Sumula Vinculante

-

- Hierarquia das Fontes Formais
- **Princípio da aplicação da Norma mais favorável ao trabalhador**
- Conflito entre Fontes Formais
- Teoria do conglobamento
- e
- Teoria da Acumulação

- PROVA AGU 2004
- 
- Considerando a definição e as fontes do direito do trabalho, julgue os itens seguintes.
- **As decisões proferidas pelos tribunais do trabalho no exercício da competência normativa prevista na Constituição Federal, quando resultantes de provocação de todas as categorias profissional e economicamente envolvidas, qualificam-se como fontes autônomas e formais do direito do trabalho.**
- **/////**

- **PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

-

- **PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

- **A) PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

- 1 - Princípio da norma mais favorável
    - 2 - Princípio da condição (ou cláusula) mais benéfica
    - 3 - Princípio *in dubio pro misero (ou pro operario)*

- **B) Princípio da Primazia da Realidade sobre a forma**

- **C) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

- **D) Princípio da irrenunciabilidade/indisponibilidade dos direitos laborais**

- **E) Princípio da inalteridade contratual lesiva**

- **PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

- **BLOCO 3**



- PROVA AGU 2010 / CESPE – PROCURADOR FEDERAL

Acerca de duração do trabalho, jornada de trabalho e intervalos, julgue os itens subsequentes.

- **É vedada ao empregado contratado sob o regime de tempo parcial a prestação de horas extras.**

•



- 
- **CLT- Art. 58-A, CLT.** Considera-se trabalho em REGIME DE TEMPO PARCIAL aquele cuja **DURAÇÃO NÃO EXCEDA A VINTE E CINCO HORAS SEMANAIS.**
- **==SALÁRIO PROPORCIONAL-** O salário a ser pago proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.
- **=== EMPREGADOS ATUAIS- NEGOCIAÇÃO COLETIVA-** 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.
- **HORAS EXTRAS.Art. 59, CLT.** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.
- **§ 4º OS EMPREGADOS SOB O REGIME DE TEMPO PARCIAL NÃO PODERÃO PRESTAR HORAS EXTRAS.**

- 
- PROVA AGU 2010 / CESPE – PROCURADOR FEDERAL

Acerca de duração do trabalho, jornada de trabalho e intervalos, julgue os itens subsequentes.

- **É vedada ao empregado contratado sob o regime de tempo parcial a prestação de horas extras.**

• -  
//

•

- 
- **PROVA AGU 2010 / CESPE – PROCURADOR FEDERAL**
- Acerca de duração do trabalho, jornada de trabalho e intervalos, julgue os itens subsequentes.
- 
- **Instrumento coletivo silente quanto à compensação de jornada possibilita a entabulação de acordo individual escrito para compensação de horas.**

• -

- -
  - COMPENSAÇÃO DE JORNADA :

- **ACORDO INDIVIDUAL OU BILATERAL**

**BANCO DE HORAS**

**SEMANA ESPANHOLA**

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

- ACORDO INDIVIDUAL OU BILATERAL

**ART.7º, XIII CF** - 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**;

**ART. 59, CLT.** A DURAÇÃO NORMAL DO TRABALHO PODERÁ SER ACRESCIDA DE HORAS SUPLEMENTARES, EM NÚMERO NÃO EXCEDENTE DE 2 (DUAS), MEDIANTE ACORDO ESCRITO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO, OU MEDIANTE CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO.

- **SÚMULA Nº 85, DO TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V)**
- **I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO, ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA.**
- **II. O ACORDO INDIVIDUAL PARA COMPENSAÇÃO DE HORAS É VÁLIDO, SALVO SE HOUVER NORMA COLETIVA EM SENTIDO CONTRÁRIO.**
- **III...IV...**
- **V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “BANCO DE HORAS”, QUE SOMENTE PODE SER INSTITUÍDO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA.**

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA :

- BANCO DE HORAS
- ART. 59, 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.

# COMPENSAÇÃO DE JORNADA

## SEMANA ESPANHOLA

**OJ 323 do TST- ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. "SEMANA ESPANHOLA".**

É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

- **PROVA AGU 2010 / CESPE – PROCURADOR FEDERAL**

- Acerca de duração do trabalho, jornada de trabalho e intervalos, julgue os itens subsequentes.
- 
- **Instrumento coletivo silente quanto à compensação de jornada possibilita a entabulação de acordo individual escrito para compensação de horas.**

-



- **Trabalho Noturno:**

- **Do Trabalhador Urbano**

- a) Horário noturno- das 22:00 às 5:00 hs
- b) Redução ficta da hora noturna - 52 minutos e 30 segundos
- c) Adicional- 20% a mais da hora diurna art.73,§2º da CLT

- **Do Trabalhador Rural**

- a) Horário considerado noturno: Na Lavoura- 21:00 às 5:00 hs
- Na Pecuária- 20:00 às 4:00 hs
- b) Adicional- 25% sobre a hora diurna

- **INTERVALOS**

- CLT- Art. 71 - 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**.
- ===ATÉ 4HORAS DE TRABALHO- NÃO É OBRIGATÓRIO INTERVALO
- === SUPERIOR A 4 E ATÉ 6 HORAS DE TRABALHO – OBRIGATÓRIO INTERVALO DE 15 MINUTOS
- ===JORNADA SUPERIOR A 6 HORAS – MÍNIMO 1 HORA E MÁXIMO DUAS
- § 2º - Os intervalos de descanso **não serão computados na duração do trabalho-**  
**REGRA**

- **REDUÇÃO DO INTERVALO**
- == PERMISSÃO DA CLT- 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.
- **SUMULA 437 DO TST- II - É INVÁLIDA CLÁUSULA DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CONTEMPLANDO A SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA** porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infunção à negociação coletiva
- 
- **CLT-Art.71- § 5º- O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado (mínimo de 1 e máximo de 2) , e aquele estabelecido no § 1º (15 minutos) poderá ser fracionado**, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, **DESDE QUE PREVISTO EM CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os **MOTORISTAS, COBRADORES, FISCALIZAÇÃO DE CAMPO E AFINS NOS SERVIÇOS DE OPERAÇÃO DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS NO SETOR DE TRANSPORTE COLETIVO DE PASSAGEIROS**, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015)

- **NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL DO INTERVALO**
- Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador- **acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.** (Art.71 -§ 4º)
- **SUMULA 37 DO TST- INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**
- I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a **NÃO-CONCESSÃO OU A CONCESSÃO PARCIAL** do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o **PAGAMENTO TOTAL** do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.
- III - Possui **NATUREZA SALARIAL** a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, **QUANDO NÃO CONCEDIDO OU REDUZIDO PELO EMPREGADOR O INTERVALO MÍNIMO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO, REPERCUTINDO, ASSIM, NO CÁLCULO DE OUTRAS PARCELAS SALARIAIS.**
- IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

**92- No que pertine à JORNADA DE TRABALHO, indique a opção correta.**

- a) A legislação trabalhista pontua que a jornada de trabalho que não suporta controle e fiscalização por parte do empregador não rende ensejo ao pagamento das horas extras eventualmente laboradas.
- b) Na jornada contínua e excedente a seis horas diárias, a concessão de intervalo para repouso ou alimentação é obrigatória, a qual será de no mínimo duas horas e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de três horas.
- c) Serão descontadas e computadas como jornada extraordinária as variações de horário consignadas em registro de ponto que não excedam a cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.
- d) Na jornada de trabalho cuja duração ultrapasse a quatro e não exceda a seis horas diárias, o intervalo intrajornada não será obrigatório considerando-se a curta duração do labor.

////

# • BLOCO 4

- **2013 / CESPE (Procurador Federal)**
- O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até dois dias consecutivos para se alistar como eleitor. Nesse caso, como o obreiro permanece recebendo sua remuneração, ocorre a interrupção do contrato de trabalho.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO  
E  
INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO  
  
DIFERENÇAS. EFEITOS



- **Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:**
- I - **ATÉ 2 DIAS CONSECUTIVOS**, em caso de **FALECIMENTO** do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- II - **até 3 dias** consecutivos, em virtude de casamento;
- III - por 1 dia, em caso de **nascimento de filho**, no decorrer da primeira semana;
- Nota: O item III foi revogado pelo art. 10, § 1º do ADCT, Constituição Federal/88. **O prazo é de 5 dias, até regulamentação posterior.**
- IV - **por 1 dia, em** cada 12 meses de trabalho, em caso de **doação voluntária** de sangue devidamente comprovada;
- V - **até 2 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 17/08/64 (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**.

- **2013 / CESPE (Procurador Federal)**
- O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até dois dias consecutivos para se alistar como eleitor. Nesse caso, como o obreiro permanece recebendo sua remuneração, ocorre a interrupção do contrato de trabalho. //

- **2013 / CESPE (Procurador Federal)**
- O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até dois dias consecutivos para se alistar como eleitor. Nesse caso, como o obreiro permanece recebendo sua remuneração, ocorre a interrupção do contrato de trabalho. //

- **PROVA AGU 2004**

- .Em cada um dos itens a seguir, é apresentada uma situação hipotética acerca de sucessão de empresas, sujeitos do contrato de trabalho e solidariedade de empresas no âmbito do direito do trabalho, seguida de uma assertiva a ser julgada.
- **Contratado pelas Lojas Hipotéticas Ltda., Jonas prestava serviços concomitantes às outras duas empresas que compunham o mesmo grupo econômico que sua empregadora, durante a mesma jornada de trabalho. Dispensado imotivadamente, referido trabalhador ajuizou ação trabalhista contra aquelas empresas, postulando o reconhecimento de três contratos de trabalho autônomos, em relação a cada uma delas, além dos reflexos pecuniários correlatos, inclusive em caráter solidário. Nessa situação, embora não se possa admitir a existência dos três vínculos jurídicos pretendidos, as empresas deverão ser condenadas em caráter solidário, ainda que não haja previsão contratual nesse sentido, caso existam créditos resultantes do contrato formalizado por Jonas.**

## RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA PASSIVA E ATIVA

### URBANO

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

- **RURAL -LEI Nº 5.889/73**
- **Art. 3º, § 2º** - Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

## RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA PASSIVA E ATIVA

- *Súmula nº 129 do TST*
- **CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**
- 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.



## PROVA AGU 2004

- .Em cada um dos itens a seguir, é apresentada uma situação hipotética acerca de sucessão de empresas, sujeitos do contrato de trabalho e solidariedade de empresas no âmbito do direito do trabalho, seguida de uma assertiva a ser julgada.
- **Contratado pelas Lojas Hipotéticas Ltda., Jonas prestava serviços concomitantes às outras duas empresas que compunham o mesmo grupo econômico que sua empregadora, durante a mesma jornada de trabalho. Dispensado imotivadamente, referido trabalhador ajuizou ação trabalhista contra aquelas empresas, postulando o reconhecimento de três contratos de trabalho autônomos, em relação a cada uma delas, além dos reflexos pecuniários correlatos, inclusive em caráter solidário. Nessa situação, embora não se possa admitir a existência dos três vínculos jurídicos pretendidos, as empresas deverão ser condenadas em caráter solidário, ainda que não haja previsão contratual nesse sentido, caso existam créditos resultantes do contrato formalizado por Jonas.**

- ***Súmula nº 331 do TST***
- **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

**II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).**

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. //



- 
- **PROVA AGU 2010**
- Julgue os seguintes itens, relativos a equiparação salarial.

- Dois trabalhadores que exercem funções idênticas, trabalho de igual valor, e prestam serviços ao mesmo empregador, em municípios distintos, mas integrantes de uma mesma região metropolitana, não fazem jus à equiparação salarial, pois não laboram na mesma localidade.

- 
- Art. 461 - sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.
- § 1º - **TRABALHO DE IGUAL VALOR**, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com **IGUAL PRODUTIVIDADE E COM A MESMA PERFEIÇÃO TÉCNICA**, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos

- 
- Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.
- § 1º -...
- § 2º - **Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento**

- 
- ***Súmula nº 6 do TST***
- **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015**
- I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, **SÓ É VÁLIDO O QUADRO DE PESSOAL ORGANIZADO EM CARREIRA QUANDO HOMOLOGADO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO**, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.
- II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

- 
- ***Súmula nº 6 do TST***
- **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015**
- **I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, **SÓ É VÁLIDO O QUADRO DE PESSOAL ORGANIZADO EM CARREIRA QUANDO HOMOLOGADO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO**, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.**
- **II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.**
- **III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.**
- **IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.**

- 
- *Súmula nº 6 do TST*
- **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015**
- V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.
- VI- Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

- 
- *Súmula nº 6 do TST*
- **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015**
- **VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.**
- **VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.**
- **IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.**
- **X - O conceito de "MESMA LOCALIDADE" de que trata o art. 461 da CLT REFERE-SE, EM PRINCÍPIO, AO MESMO MUNICÍPIO, OU A MUNICÍPIOS DISTINTOS QUE, COMPROVADAMENTE, PERTENÇAM À MESMA REGIÃO METROPOLITANA.**

- 
- **PROVA AGU 2010**
- Julgue os seguintes itens, relativos a equiparação salarial.
- **Dois trabalhadores que exercem funções idênticas, trabalho de igual valor, e prestam serviços ao mesmo empregador, em municípios distintos, mas integrantes de uma mesma região metropolitana, não fazem jus à equiparação salarial, pois não laboram na mesma localidade.**