



DIREITO DO TRABALHO: 1 Direito do Trabalho: conceito, características, divisão, natureza, funções, autonomia. 2 Fundamentos e formação histórica do Direito do Trabalho. Tendências atuais do Direito do Trabalho. Flexibilização. Desregulamentação. 3 Fontes formais do Direito do Trabalho. Conceito, classificação e hierarquia. Conflitos e suas soluções. 4 Hermenêutica: interpretação, integração e aplicação do Direito do Trabalho. Métodos básicos de exegese. O papel da equidade. Eficácia das normas trabalhistas no tempo e no espaço. Revogação. Irretroatividade. Direito adquirido. 5 Princípios do Direito do Trabalho. Princípios constitucionais do Direito do Trabalho. Distinção entre princípio e norma. 6 Renúncia e transação no Direito do Trabalho. Comissões de Conciliação Prévia. 7 Relação de trabalho e relação de emprego. Estrutura da relação empregatícia: elementos componentes; natureza jurídica. 8 Relações de trabalho *lato sensu*: trabalho autônomo, eventual, temporário, avulso. Portuário. Lei nº 8.630/93. Estágio. Cooperativas de mão-de-obra. Contratos de trabalho por equipe. 9 Empregado: conceito, caracterização. Altos empregados: trabalhadores intelectuais, exercentes de cargos de confiança. Os diretores e os sócios. Mãe social. Índios. Aprendiz. Empregado doméstico. 10 Empregador: conceito, caracterização. Cartório não oficializado. Empresa e estabelecimento. Grupo econômico. Sucessão de empregadores. Consórcio de empregadores. Situações de responsabilização empresarial. 11 Trabalho rural: empregador, empregado e trabalhador rural. Normas de proteção ao trabalhador rural. 12 Terceirização no Direito do Trabalho. Terceirização lícita e ilícita. Trabalho temporário. Entes estatais e terceirização. Responsabilidade na terceirização. 13 Contrato de emprego: denominação, conceito, classificação, caracterização. Trabalho voluntário. Morfologia do contrato. Elementos integrantes: essenciais, naturais, acidentais. 14 Modalidades de contratos de emprego. Tipos de contratos a termo. Contrato de experiência e período de experiência. Contrato de emprego e contratos afins. Diferenças entre contratos de trabalho e locação de serviços, empreitada, representação comercial, mandato, sociedade e parceria. Pré-contratações: requisitos para configuração, efeitos, direitos decorrentes, hipótese de perdas e danos. 15 Formas de invalidade do contrato de emprego. Nulidades: total e parcial. Trabalho ilícito e trabalho proibido. Efeitos da declaração de nulidade. 16 Trabalho infantil. Conceito e normas legais aplicáveis. Penalidades. Efeitos da contratação. Doutrina da proteção integral da criança e do adolescente. Tratamento legal e constitucional. Os Conselhos Tutelares e de Direitos da Criança e do Adolescente: composição e atribuições. 17 Normas de proteção ao trabalhador adolescente. Limites à contratação. Estágio e aprendizagem: conceitos, distinção e características. Direitos do estagiário e do aprendiz. Requisitos para a adoção válida dos regimes de estágio e de aprendizagem. Trabalho Voluntário. 18 Efeitos do contrato de emprego: direitos, deveres e obrigações das partes. Efeitos conexos do contrato: direitos intelectuais; invenções do empregado; indenizações por dano moral e material. Os poderes do empregador no contrato de emprego: diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. 19 Duração do trabalho. Fundamentos e objetivos. Jornada de trabalho e horário de trabalho. Trabalho extraordinário. Acordo de prorrogação e acordo de compensação de horas. Banco de horas. Horas *in itinere*. Empregados excluídos do direito às horas extras. Art. 62 da CLT. Jornadas especiais de trabalho. Bancário. Função de confiança. Trabalho em regime de revezamento e em regime de tempo parcial. 20 Repouso. Repouso intrajornada e interjornada. Repouso semanal e em feriados. Remuneração simples e dobrada. Descanso anual: férias. 21 Remuneração e salário: conceito, distinções. Gorjetas. Caracteres e classificação do salário. Composição do salário. Modalidades de salário. Adicionais. Gratificação. Comissões. 13º salário. Parcelas não-salariais. Salário e indenização. Salário *in natura* e utilidades não salariais. 22 Formas e meios de pagamento do salário. Proteção ao salário. 23



Equiparação salarial. O princípio da igualdade de salário. Desvio de função. 24 Alteração do contrato de emprego. Alteração unilateral e bilateral. Transferência de local de trabalho. Remoção. Reversão. Promoção e rebaixamento. Alteração de horário de trabalho. Redução de remuneração. *Jus variandi*. 25 Interrupção e suspensão do contrato de trabalho: conceito, caracterização, distinções. Situações tipificadas e controvertidas. 26 Cessação do contrato de emprego: causas e classificação. Rescisão unilateral: despedida do empregado. Natureza jurídica da despedida.

Limites. Rescisão unilateral: demissão do empregado. Aposentadoria. Força maior. *Factum principis*. Morte. Resolução por inadimplemento das obrigações do contrato. Despedida indireta. Falta grave. Justa causa. Princípios. Espécies. 27 Obrigações decorrentes da cessação do contrato de emprego. Indenização por tempo de serviço: conceito e fundamento jurídico. Indenização nos casos de contrato a termo. Aviso prévio. Multa do art. 477 da CLT. Procedimentos e direitos concernentes à cessação do contrato. Homologação. Quitação. Eficácia liberatória. 28 Estabilidade e garantias provisórias de emprego: conceito, caracterização e distinções. Formas de estabilidade. Teoria da nulidade da despedida arbitrária. Renúncia à estabilidade. Homologação. Despedida de empregado estável. Efeitos da dispensa arbitrária ou sem justa causa: readmissão e reintegração. Indenizações rescisórias. Despedida obstativa. 29 O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. 30 Prescrição e decadência no Direito do Trabalho. 31 Segurança e higiene do trabalho. Labor em circunstâncias agressoras da saúde e segurança do empregado. Periculosidade e insalubridade. Trabalho da criança, do menor e da mulher. A discriminação no contrato de trabalho. Trabalho noturno. 32 Direito Coletivo do Trabalho: definição, denominação, conteúdo, função. Os conflitos coletivos de trabalho e mecanismos para sua solução. Direito Coletivo: o problema das fontes normativas e dos princípios jurídicos. 33 Liberdade sindical. Convenção nº. 87 da OIT. Organização sindical. Modelo sindical brasileiro. Conceito de categoria.

Categoria profissional diferenciada. Dissociação de categorias. Membros da categoria e sócios do sindicato. 34 Entidades sindicais: conceito, natureza jurídica, estrutura, funções, requisitos de existência e atuação, prerrogativas e limitações. Garantias sindicais. Sistemas sindicais: modalidades e critérios de estruturação sindical; o problema no Brasil. 35 Negociação coletiva. Função. Níveis de negociação. Instrumentos normativos negociados: acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho. Efeitos das cláusulas. Cláusulas obrigacionais e cláusulas normativas. Incorporação das cláusulas nos contratos de emprego. 36 Mediação e arbitragem no Direito do Trabalho. Poder normativo da Justiça do Trabalho. 37 Atividades do Sindicato. Condutas anti-sindicais: espécies e conseqüências. 38 A greve no direito brasileiro. 39 Direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista.



DIREITO DO TRABALHO:

1 DIREITO DO TRABALHO: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS, DIVISÃO, NATUREZA, FUNÇÕES, AUTONOMIA.

- **Direito do Trabalho – conceito** - “É um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social à melhoria da condição social de todos os relacionados”. (Vólia Bomfim Cassar)

– Características do Direito do Trabalho

- Direito Autônomo
- Direito Especial (particularidades, especialidades)
- Normas cogentes, de ordem pública, portanto irrenunciáveis pela vontade das partes (salvo nas hipóteses de Flexibilização)

– Natureza Jurídica do Direito do Trabalho

- Teoria do Direito Público
- Teoria do Direito Privado – Contrato entre as partes
- Teoria do Direito Social - “Todo Direito é social” – todo Direito tem um cunho social, por isso prevaleceu a terminologia Direito do Trabalho, adotada pela CLT e OIT
- Teoria do Direito Misto – Corrente majoritária: Normas do Direito Público + Normas do direito Privado Exemplo: Acordo coletivo e Convenção Coletiva
- Teoria do Direito Unitário – Evaristo de Moraes Filho e Arnaldo SusseKind – Parece com o Direito Misto, por isso uma nomenclatura própria

- **Autonomia do Direito do Trabalho** - o que identifica a autonomia de um ramo do direito, é o fato de apresentar princípios particulares (ex.: princípio da proteção, da primazia da realidade, etc...); categorias jurídicas próprias(ex.: sindicatos, acordo coletivo, convenção coletiva, sentença normativa, etc...); possuir fontes especiais e específicas, possuir métodos próprios (regras), isto é, utilizar procedimentos especiais para o conhecimento das verdades que constituem objeto de suas investigações. Portanto, podemos concluir que, no Brasil, o Direito do trabalho é um ramo autônomo do direito.



2 FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO. TENDÊNCIAS ATUAIS DO DIREITO DO TRABALHO. FLEXIBILIZAÇÃO. DESREGULAMENTAÇÃO.

			Não intervenção Libertalismo Revolução Francesa Revolução Industrial	1981 Papa Leão X "RERUM NOVARUM "	1ª Guerra Mundial 19/04/1 918	1917	Criação da O.I.T 1919	Direito do Trabalho
Escravidão	Serviço	Corporações						
1	2	3	4	5	6	7	8	9

1 – Egito, Roma, Grécia, Brasil português e América espanhola – escravo = coisa (Antiguidade)

2 – Sociedade – Base terra (≡ escravidão) (Idade Média)

3 – Mestres X Aprendizes – Fim com a lei de Chapelier

4 – Revolução Francesa – Proclamou a indignidade da escravidão e Revolução Industrial – Máquinas de tear, fiar, etc. (Idade Moderna)

5 – Proclama a união entre as classes, do capital e do trabalho e há o desenvolvimento do Espírito Sindical e apareciam as primeiras leis de um Direito em formação;

7 – Primeira Constituição que fala em Direito Trabalhista (México)

8 – Através do Tratado de Versailles (Firmado os primeiros pontos de partida para universalização do Direito do Trabalho – 1919 – criação da O.I.T. – Organização Internacional do Trabalho. Constituição de Weimar (Alemanha).

Flexibilização X Desregulamentação

Flexibilização – Tornar flexível a nossa estrutura rígida e de cumprimento obrigatório, visando, em determinados momentos e sob determinadas exigências, garantir a preservação dos empregos. A participação dos sindicatos, na forma do art. 8º, VII, da CF/88, por sua vez, é obrigatória nas negociações coletivas de trabalho.

A Flexibilização possui três hipóteses constitucionalmente consagradas:

- a) Salário;
- b) Jornada;
- c) Turnos ininterruptos e revezamento

– Sempre com intervenção sindical: Acordo coletivo (Entre sindicato e empresa) e Convenção Coletiva (Entre sindicatos)

≠ Desregulamentação – Ausência de regulamentação: os defensores desta teoria destacam que o Brasil deveria apenas manter como “espinha dorsal” os direitos garantidos na Constituição, delegando para as partes o poder de, através da pactuação de acordos e convenções da categoria, instrumentalizarem esses direitos constitucionais, bem como, pactuarem outros direitos aplicáveis à categoria.



3 FONTES FORMAIS DO DIREITO DO TRABALHO. CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E HIERARQUIA. CONFLITOS E SUAS SOLUÇÕES.

- Fontes do Direito do Trabalho:

Do ponto de vista jurídico, a fonte indica o modo, as formas e os meios pelos quais o direito se revela.

Fontes Materiais (fato social) – São os valores morais, éticos, políticos, econômicos, religiosos existentes na sociedade, em um determinado momento, e que levam ao surgimento das normas. Ex.: manifestações, acontecimentos sociais, como greves, passeatas, pressões políticas.

Fontes Formais – São os instrumentos, meios pelos quais a norma jurídica se expressa, não sendo necessariamente escrita, podendo decorrer de uma lei ou costume. Se subdividem em autônomas e heterônomas.

Fontes Formais Autônomas - decorrem da pactuação entre as partes, ou seja, as próprias partes que vão sofrer a incidência da norma participam da sua elaboração. Não há interferência do Estado. Ex.: Acordos Coletivos, Convenções Coletivas, Costumes, Regulamentos de Empresas, Contrato de Trabalho.

Fontes Formais Heterônomas - decorrem de um terceiro, diferente das partes que vão sofrer a sua incidência, em regra, esse terceiro é o Estado. Ex: As leis em geral (CF, Leis, Decretos), sentenças normativas, súmulas vinculantes e, excepcionalmente, os costumes.

Hierarquias das Fontes Formais: No direito do trabalho aplica-se a hierarquia das normas, ou seja, prevalece a norma mais favorável ao empregado.

4 HERMENÊUTICA: INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO. MÉTODOS BÁSICOS DE EXEGESE. O PAPEL DA EQUIDADE. EFICÁCIA DAS NORMAS TRABALHISTAS NO TEMPO E NO ESPAÇO. REVOGAÇÃO. IRRETROATIVIDADE. DIREITO ADQUIRIDO.

- Integração das Normas:

Art 8º CLT: As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

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

Art 9º CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT;

– Aplicação da Lei Trabalhista no Tempo e no Espaço

CLT – Aplicação empregado X Empregador, dissídios individuais e coletivos, em todo território nacional

Competência para legislar: União, excepcionalmente, dos Estados para piso salarial.



Exemplo: Piso Garotinho – RJ (Artigo 7, VI, CRFB/1988)

– **Aplicação Temporal** (Imediata, não retroage, passa a ter efeito a partir de sua vigência, respeitando o Direito Adquirido e o ato jurídico praticado sob a égide da Lei anterior)

– **Aplicação no espaço**

Direito Civil Lei local da contratação	Diferente ≠	Direito do Trabalho Lei localidade prestação dos serviços
---	----------------	---

Regra: *LEX LOCI EXECUTIONES* (Lei local para prestações de serviços) -

* Lei Art. 3º Lei 7064/82 - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: I - os direitos previstos nesta Lei; II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. (hoje, majoritariamente se estende essa previsão típica do trabalho de engenheiros no exterior também para demais membros de outras categorias nesta situação)

Exceções: Quando o Trabalho se der em mais de um país.

Exemplo: Brasil e outros países

TST Enunciado nº 51 - Cláusula Regulamentar - Vantagem Anterior

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

5 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO. DISTINÇÃO ENTRE PRINCÍPIO E NORMA.

– **Princípio da Proteção: proteção ao hipossuficiente da relação - o empregado.**

Se subdivide em:

- **Princípio do *IN DUBIO PRO MISERO*** – dispõe que sempre que houver dúvida quanto à interpretação das normas, deve prevalecer aquela interpretação mais favorável ao empregado.

- **Princípio da Condição mais Benéfica** – toda condição mais benéfica concedida ao empregado de forma habitual e incondicional passa a integrar seu contrato de trabalho e não pode mais ser suprimida. Exceção: se essa condição mais favorável for concedida sob condição, pois, deste modo, quando a condição se implementar poderá ser suprimida.

Exemplo: No contrato de trabalho, estipula-se que o trabalhador trabalhe 8 horas diárias. Na prática, o trabalhador passa a trabalhar, habitualmente, apenas 6 horas diárias, essa passa a ser a regra em seu contrato. Todavia, se o empregador admitisse que esse empregado trabalhasse 6 horas diárias apenas durante os últimos seis meses de sua faculdade, até sua formatura, assim que se formar na faculdade poderá voltar a trabalhar 8 horas.



- **Princípio da Norma mais Benéfica ou Favorável** – Havendo conflito de normas, ou seja, mais de uma norma aplicável a uma mesma situação, aplicar-se-á aquela que, no todo, no conjunto, seja mais favorável ao empregado. (majoritária: teoria do conglobamento)

- **Princípio da Primazia da Realidade** – No Direito do Trabalho, prevalece a realidade fática, o dia a dia, sobre aquilo que foi formalmente pactuado. Ex: se o empregado provar que além seu salário fixo ainda recebia um “salário por fora”, prevalecerá a realidade dos fatos (salário fixo + salário por fora), e não apenas, o salário fixo anotado em sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

- **Princípio da Continuidade da Relação de Emprego** – A relação de emprego deve ser preservada, deve ter continuidade no tempo, tendo em vista o caráter alimentar, salarial, de subsistência dos créditos trabalhistas. Como decorrência direta desse princípio, os contratos de trabalho são, em regra, por prazo indeterminado.

Súmula 212 do TST: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negadas 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 338 TST: Determinação Judicial - Registros de Horário - 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. (ex-Súmula nº 338 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

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.

- **Princípio da Intangibilidade e da Irredutibilidade Salarial** – O salário é irredutível (não pode ter seu valor reduzido - art. 7, VI, CRFB/88) e intangível (o empregador não pode descontar nada do salário do empregado, salvo nos casos previstos no Art. 462 CLT).

- Art. 462 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.

- Súmula 342 TST: Desconto Salarial - Plano de Assistência

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 recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto pelo Art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

- **Princípio da Inalterabilidade Contratual** (Art.468 CLT). O empregador não pode, unilateralmente, alterar, em regra, condições essenciais de trabalho contidas no contrato de trabalho de seus empregados apenas por sua vontade. A própria lei



autoriza que o empregador varie as condições de trabalho, mas desde que essa alteração seja bilateral e não cause prejuízos ao empregado (art. 468 CLT).

6 RENÚNCIA E TRANSAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

Regra: **Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas:** os direitos trabalhistas dos empregados são de cumprimento obrigatório e, irrenunciáveis, ainda que vontade do próprio titular do direito, que é o empregado. Exceção: hipóteses de flexibilização; Súmula. 276 TST; entre outros

Súmula. 276 TST : O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

RENÚNCIA: ato unilateral de vontade. Pode ser expressa ou tácita. Mas, no direito do trabalho, as regras são irrenunciáveis, salvo exceções.

X

TRANSAÇÃO: ato bilateral. Decorre de concessões recíprocas. Ex: acordos judiciais; acordos extrajudiciais perante as CCP e, ainda, termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho.

- Súm. 418 TST: A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

- OJ 270 SDI-I TST: PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo

7 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO. ESTRUTURA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA: ELEMENTOS COMPONENTES; NATUREZA JURÍDICA.

- **EMPREGADO URBANO- Conceito** - Art. 3º CLT: toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual, a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único: Não haverá distinção relativa à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico ou manual.

Art. 6º CLT: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. (empregado em domicílio)

Requisitos essenciais da relação de emprego: todos têm que estar presentes ao mesmo tempo, pois a falta de um deles já descaracteriza a relação de emprego. (art. 3º CLT).



(subordinação+habitualidade+onerosidade+pessoalidade)

Subordinação Jurídica: o empregado está subordinado, devendo obedecer às ordens emanadas por seu empregador.

Habitualidade ou não eventualidade: habitual é aquilo que acontece sempre, que se repete no tempo, não havendo a necessidade que ocorra todos os dias, mas desde que, se insira na necessidade permanente do tomador dos serviços (empregador).

Onerosidade: o empregador tem que pagar pelos serviços prestados. A relação de emprego não pode ser gratuita, tem que ser pactuada uma forma de contraprestação.

Pessoalidade (*intuitu personae*): o empregado é uma **pessoa física**, escolhido pelas sua qualificação pessoal e profissional e, por isso, não pode se fazer substituir por outra pessoa sem o consentimento de seu empregador. Obs.: Em relação ao empregador não há que se falar em personalidade, pois o empregador é empresa;

Obs1: alguns autores acrescentam a alteridade, trazendo, em suma, a visão de o empregado não corre o risco da atividade desenvolvida.

Obs2: A exclusividade não pode ser considerado um requisito essencial e toda e qualquer relação de emprego, mas somente o será se for pactuada expressamente em determinado contrato de trabalho.

-Direitos: Art. 7º Constituição Federal (**urbanos e rurais**) – **Muito Importante!!**

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

*FGTS: regido pela Lei 8036/90 – 8% salário do empregado depositados mensalmente na conta vinculada do trabalhador, aberta na CEF - Caixa Econômica Federal, em nome de cada empregado. Hipóteses de saque/levantamento do FGTS – Art. 20 Lei 8036/90.

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; (Lei 4090/62 e Lei 4749/65)

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

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

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos



termos da lei;

- 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;
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- 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
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

V- Principais espécies de trabalhadores sem vínculo de emprego (relação de trabalho):

-CTPS -Carteira de Trabalho e Previdência Social: é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural e doméstica, ainda que em caráter



temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada. (Art. 29 a 56 CLT)

A CTPS será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico;

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

As anotações na CTPS 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.

A falta de cumprimento pelo empregador do disposto acarretará a lavratura do auto de infração,

É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS;

Os acidentes do trabalho serão obrigatoriamente anotados pelo INSS na carteira do acidentado

8 RELAÇÕES DE TRABALHO LATO SENSU: TRABALHO AUTÔNOMO, EVENTUAL, TEMPORÁRIO, AVULSO. PORTUÁRIO. LEI Nº 8.630/93. ESTÁGIO. COOPERATIVAS DE MÃO-DE-OBRA. CONTRATOS DE TRABALHO POR EQUIPE.

Trabalhador Autônomo: (falta subordinação) – aquele que presta seus serviços com autonomia e correndo o risco da atividade desenvolvida. Ex: um médico, um advogado, um dentista, que preste seus serviços por sua conta e risco, sem preencher os requisitos de uma relação de emprego subordinada.

Trabalhador Eventual: (falta habitualidade) – trabalho esporádico, ocasional, pois não consegue se vincular a ninguém que precise sempre de seus serviços. Ex: pessoas que vivem de bicos; os bóias-frias, chapas, entre outros.

Trabalhador Avulso – Lei 8.630/93: (falta habitualidade) – trabalho esporádico, ocasional, realizado, em regra, na área do Porto, sempre que houver uma necessidade extraordinária de serviço. Particularidade: não podem ser contratados diretamente pelo Porto, a mão de obra deve ser obrigatoriamente intermediada pelos Sindicatos ou pelos Órgãos Gestores de Mão de Obra. Importante!! Embora não possuam vínculo de emprego, a CRFB/88, em seu Art. 7º, XXXIV, garante igualdade de direitos com os trabalhadores urbanos com vínculo de emprego.

- OJ 384 SDI-I do TST: TRABALHADOR AVULSO. PRESCRIÇÃO BIENAL. TERMO INICIAL (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010) É aplicável a prescrição bienal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição de 1988 ao trabalhador avulso, tendo como marco inicial a cessação do trabalho ultimado para cada tomador de serviço

Trabalho Voluntário - Lei 9608/98: (falta onerosidade) - trabalho com “atividade não remunerada, prestado por uma pessoa física à entidade pública de qualquer natureza, ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenham objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade”. (Art. 1º)



Obs.: O fato do prestador do serviço voluntário ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias não descaracteriza, por si só, o trabalho voluntário. (art. 3º, Lei 9608/98)

Cooperados – Lei 5.794/72 e Art. 442, parágrafo único, CLT – não existe vínculo de emprego entre os cooperados e uma verdadeira cooperativa, nem entre os cooperados e os tomadores de serviço da cooperativa. Obs.: se for uma cooperativa fraudulenta, preenchidos os requisitos do Art. 3º c/c art. 9º da CLT, é possível o reconhecimento do vínculo de emprego. (Princípio da primazia da Realidade)

Estagiários - Lei 11788/08 - as contratações de estagiários não são regidas pela CLT e não criam vínculo empregatício de qualquer natureza; a contratação é formalizada e regulamentada exclusivamente pelo Termo de Compromisso de Estágio; qualquer aluno, a partir de dezesseis anos, dos anos finais do ensino fundamental do ensino profissional, do ensino médio regular ou profissional e estudante de nível superior, pode ser estagiário; o Estagiário tem direito ao recesso remunerado (férias) de 30 dias à cada doze meses de estágio na mesma Empresa ou, o proporcional ao período estagiado, gozados ou indenizados; a jornada de estágio é de, no máximo 6 horas diárias e 30 horas semanais; o tempo máximo de estágio na mesma Empresa é de dois anos, exceto quando tratar-se de Estagiário portador de deficiência; não existe um piso de bolsa-estágio preestabelecido, mas a remuneração, bem como o auxílio transporte, são compulsórios para estágios não obrigatórios; o estagiário, obrigatoriamente, deverá estar coberto por um Seguro de Acidentes Pessoais compatível com os valores de mercado - a ausência do Termo de Compromisso de Estágio (Contrato de Estágio) e/ou do Seguro de Acidentes Pessoais caracteriza vínculo empregatício e sujeita a Empresa às sanções previstas na CLT.

Residentes - possuem apenas uma relação de trabalho por também ser considerada como uma etapa de complementação do ensino.

9 EMPREGADO: CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO. ALTOS EMPREGADOS: TRABALHADORES INTELLECTUAIS, EXERCENTES DE CARGOS DE CONFIANÇA. OS DIRETORES E OS SÓCIOS. MÃE SOCIAL. ÍNDIOS. APRENDIZ. EMPREGADO DOMÉSTICO.

- O Empregado – Conceito – Artigo 3º, CLT: *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

- Empregados em domicílio – Artigo 83, CLT: Artigo 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

Exemplos: Costureira, trabalho pela internet (Teletrabalho), etc.

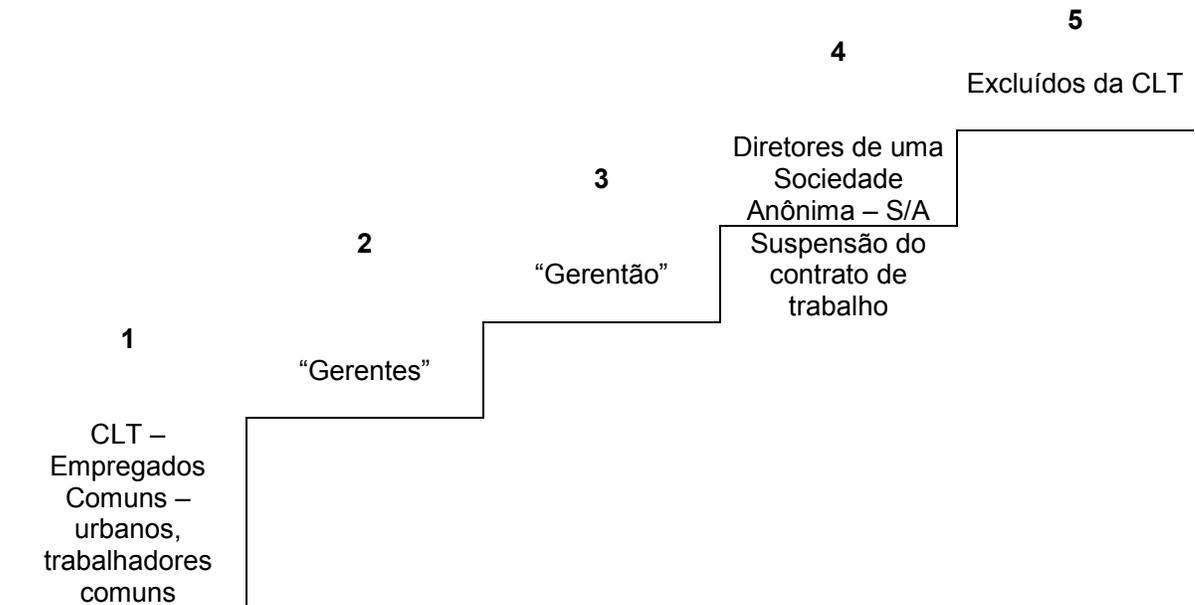
- **Empregados Intelectuais (= profissionalista)** - “São aqueles que desempenham seu trabalho por possuírem uma cultura científica específica (Advogado; dentista; médico; etc.) ou dom artístico (Pintor; artista; músico; escritor; etc).

- Súmula 6 TST -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.

- **Altos Empregados (Empregados de confiança)**



Importante: Saber qual o nível de confiança, porque quanto maior for a confiança, mais afasta o empregado dos direitos contidos na CLT.



1 - Grau de confiança típico dos contratos em geral (Princípio da Boa-fé). Podem ser transferidos unilateralmente pelo empregador. Artigo 469, parágrafo único, CLT

- Artigo 469 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. (Redação dada pela Lei n.º 6.203, de 17.4.1975)

§ 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. (Parágrafo incluído pela Lei n.º 6.203, de 17.4.1975)*

2 - São aqueles que executam atribuições de mando, de fiscalização outorgada pelo empregador, no entanto, com limitações e restrições, podem representar o empregador, emitir cheques, etc. Seus atos, contudo podem gerar prejuízo, mas como há limitações não chegam a colocar em risco a atividade do empregador. Esses empregados de confiança podem ser revertidos para o cargos efetivos. Regras afastam da CLT. Artigo 468, parágrafo único, CLT.

Artigo 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não



resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Obs. 1: Se o Plus salarial for pago em separado com nome de “gratificação de função de confiança”, poderá ser suprimido, mas se for concedido um aumento salarial não caberá redução salarial ao ser revertido ao seu cargo efetivo.

Obs. 2: Não se adquire estabilidade na função – Artigo 499, CLT

- Artigo 499 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 artigos 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 artigos 477 e 478.

3 – Possuem poderes mais amplos e irrestritos, e um único ato pode colocar em risco toda atividade da empresa

Regra: Mesmos artigos citados no item anterior

Observação: Artigo 62, II, parágrafo único, CLT

Artigo 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei n.º 8.966, de 27.12.1994)

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.

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).

Observação: Se em razão da função de confiança passar a receber mais do que 40% do que recebia, estará excluído do Capítulo “Da duração do Trabalho”, contido na CLT, logo, não terá direito às horas extras, adicional noturno, etc



4 – Quando o empregado é eleito diretor de uma S/A, seu mandato será durante um período determinado e enquanto ocupar o cargo de diretor, seus direitos serão suspensos.

5 – São excluídos da CLT. Exemplo: Domésticos de modo geral (Lei 5.859/72)

Observação: Podem acumular as classificações

- **Profissionais Liberais (técnico):** podem ser
- Autônomos
- Empregados

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS

GRUPOS

1º Advogados	19º Bibliotecários
2º Médicos	20º Estatísticos
3º Odontologistas	21º Enfermeiros
4º Médicos Veterinários	22º Administradores
5º Farmacêuticos	23º Arquitetos
6º Engenheiros (civis, de minas, mecânicos, eletricitas, industriais e agrônomos)	24º Nutricionistas
7º Químicos (químicos industriais, químicos industriais agrícolas e engenheiros químicos)	25º Psicólogos
8º Parteiros	26º Geólogos
9º Economistas	27º Fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, auxiliares de fisioterapia e auxiliares de terapia ocupacional
10º Atuários	28º Zootecnistas
11º Contabilistas	29º Profissionais liberais de relações públicas
12º Professores (privados)	30º Fonoaudiólogos
13º Escritores	31º Sociólogos
14º Atores teatrais	32º Biomédicos
15º Compositores artísticos, musicais e plásticos	33º Corretores de imóveis
16º Assistentes sociais	34º Técnicos industriais de nível médio (2º grau)
17º Jornalistas	35º Técnicos agrícolas de nível médio (2º grau)
18º Protéticos dentários	36º Tradutores

-EMPREGADO DOMÉSTICO - Art. 1º Lei 5859/72: aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas. Não é regido pela CLT.

-direitos do domésticos previstos na Constituição: Art. 7º, parágrafo único, CRFB/88



Macete: LILI APÓS SAIR DE FÉRIAS

LI: Licença Maternidade (Art. 7º, XVIII, CRFB/88; Art. 392 e 392-A CLT: 120 dias)

LI: licença Paternidade (Art. 7º, XIX, CRFB/88; Art. 10 ADCT: 5 dias)

APÓS: aposentadoria (Art. 7º, XIV, CRFB/88)

SA: Salário-mínimo (Art. 7º, IV, CRFB/88)

IR: Irredutibilidade do Salário (Art. 7º, VI, CRFB/88)

DE: décimo Terceiro (Art. 7º, VIII, CRFB/88; Lei 4090/62 e Lei 4749/65)

FE: Férias + 1/3 (Art. 7º, XVII, CRFB/88; Art. 129 a 149 CLT: regra: 30 dias)

R: repouso Semanal Remunerado (Art. 7º, XV, CRFB/88; Lei 605/49)

A: aviso Prévio (Art. 7º, XXI, CRFB/88; Art. 487 a 491 CLT)

-direitos do domésticos previstos na Lei 5859/72:

-Art. 2A Lei 5859/72: é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia.

-Art. 3A Lei 5859/72: FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço –facultativo! (depende de pactuação entre as partes)

-Art. 4A Lei 5859/72: é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (estabilidade da doméstica gestante).

-Art. 6A Lei 5859/72: seguro-desemprego (§ 1º - apenas para inscritos no FGTS e que tenham trabalhado como domésticos por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses contados da dispensa sem justa causa).

-Art. 6A Lei 5859/72: § 2º - possibilidade de ser dispensado por justa causa nas hipóteses do Art. 482 da CLT, com exceção das alíneas c e g.

- outros direitos do domésticos:

-Lei 7418/85 -vale-transporte

-Lei 605/49 -feriados

10 EMPREGADOR: CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO. CARTÓRIO NÃO OFICIALIZADO. EMPRESA E ESTABELECIMENTO. GRUPO ECONÔMICO. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. CONSÓRCIO DE EMPREGADORES. SITUAÇÕES DE RESPONSABILIZAÇÃO EMPRESARIAL.

- EMPREGADOR – Conceito - Art. 2º CLT, *caput* e § 1º: É a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. 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.

- GRUPO ECONÔMICO - Art. 2º, § 2º, CLT: Sempre que uma ou mais empresas tendo, 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 à empresa principal e cada uma das subordinadas. Ex: Empregado que trabalha no Grupo Alfa, composto pelas empresas A, B e C, embora seja empregado da empresa A, as empresas B e C também são responsáveis solidariamente pelos créditos trabalhistas desse empregado.



Obs.: 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 129 TST.

- Súm. 129 TST: Prestação de Serviços - Empresas do Mesmo Grupo Econômico - Contrato de Trabalho. 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.

- **SUCESSÃO TRABALHISTA**: Arts. 10 e 448 CLT: A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Ex: Se a Empresa B passar a ser explorada por um novo grupo de sócios que, por sua vez, continuam a explorar a mesma atividade econômica, a empresa será a mesma, portanto não se deve dispensar os empregados e contratá-los novamente. Os contratos de trabalho devem permanecer inalterados, pois o empregador será o mesmo. Houve sucessão.

- OJ 411 SDI-I do TST: SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)
O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.

- **MÃE SOCIAL**: Lei 7644/87: Art. 1º - As instituições sem finalidade lucrativa, ou de utilidade pública de assistência ao menor abandonado, e que funcionem pelo sistema de casas-lares, utilizarão mães sociais visando a propiciar ao menor as condições familiares ideais ao seu desenvolvimento e reintegração social.

Considera-se mãe social, para efeito desta Lei, aquela que, dedicando-se à assistência ao menor abandonado, exerça o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares (Art. 2º), consistindo como suas atribuições: I - propiciar o surgimento de condições próprias de uma família, orientando e assistindo os menores colocados sob seus cuidados; II - administrar o lar, realizando e organizando as tarefas a ele pertinentes; III - dedicar-se, com exclusividade, aos menores e à casa-lar que lhes forem confiados. A mãe social, enquanto no desempenho de suas atribuições, deverá residir, juntamente com os menores que lhe forem confiados, na casa-lar que lhe for destinada. (Art. 4º)

São direitos assegurados às mães sociais: (Art. 5º)

- I - anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - remuneração, em valor não inferior ao salário mínimo;
- III - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas;
- IV - apoio técnico, administrativo e financeiro no desempenho de suas funções;
- V - 30 (trinta) dias de férias anuais remuneradas nos termos do que dispõe o capítulo IV, da Consolidação das Leis do Trabalho;
- VI - benefícios e serviços previdenciários, inclusive, em caso de acidente do trabalho, na qualidade de segurada obrigatória;
- VII - gratificação de Natal (13º salário);
- VIII - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ou indenização, nos termos da legislação pertinente.



O trabalho desenvolvido pela mãe social é de caráter intermitente, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas.(Art. 6º). Os salários devidos à mãe social serão reajustados de acordo com as disposições legais aplicáveis, deduzido o percentual de alimentação fornecida pelo empregador. Art. 7º)

Extinto o contrato de trabalho, a mãe social deverá retirar-se da casa-lar que ocupava, cabendo à entidade empregadora providenciar a imediata substituição (Art. 13). As mães sociais ficam sujeitas às seguintes penalidades aplicáveis pela entidade empregadora, segundo o Art. 14:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão.

Parágrafo único. Em caso de demissão sem justa causa, a mãe social será indenizada, na forma da legislação vigente, ou levantará os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, com os acréscimos previstos em lei.

- **ÍNDIOS:** Lei 6001/73 (Estatuto do Índio): Para os efeitos de lei, ficam estabelecidas as definições a seguir discriminadas no art. 3º :

I - Índio ou Silvícola - É todo indivíduo de origem e ascendência pré-colombiana que se identifica e é intensificado como pertencente a um grupo étnico cujas características culturais o distinguem da sociedade nacional;

II - Comunidade Indígena ou Grupo Tribal - É um conjunto de famílias ou comunidades índias, quer vivendo em estado de completo isolamento em relação aos outros setores da comunhão nacional, quer em contatos intermitentes ou permanentes, sem contudo estarem neles integrados.

Os índios são considerados: art.4º

I - Isolados- Quando vivem em grupos desconhecidos ou de que se possuem poucos e vagos informes através de contatos eventuais com elementos da comunhão nacional;

II - Em vias de integração - Quando, em contato intermitente ou permanente com grupos estranhos, conservem menor ou maior parte das condições de sua vida nativa, mas aceitam algumas práticas e modos de existência comuns aos demais setores da comunhão nacional, da qual vão vez mais para o próprio sustento;

III - Integrados- Quando incorporados à comunhão nacional e reconhecidos no pleno exercício dos direitos civis, ainda que conservem usos, costumes e tradições característicos da sua cultura.

No Capítulo IV, que trata das condições de trabalho, podemos destacar as seguintes regras:

- Não haverá discriminação entre trabalhadores indígenas e os demais trabalhadores, aplicando-se-lhes todos os direitos e garantias das leis trabalhistas e de previdência social. Parágrafo único. É permitida a adaptação de condições de trabalho aos usos e costumes da comunidade a que pertencer o índio (Art.14º).

- Será nulo o contrato de trabalho ou de locação de serviços realizados com os índios de que trata o art.4º, I. (Art.15º).

- Os contratados de trabalho ou de locação de serviços realizados com indígenas em processo de integração ou habitantes de parques ou colônias agrícolas dependerão de prévia aprovação do órgão de proteção ao índio, obedecendo, quando necessário, a normas próprias. § 1º será estimulada a realização de contratos por equipe, ou a domicílio, sob a orientação do órgão competente, de modo a favorecer a continuidade da vida comunitária. § 2º Em qualquer caso de prestação de serviços por indígenas não integrados, o órgão de proteção ao índio exercerá permanentes fiscalização das condições de trabalho, denunciados os abusos e providenciando as providências a



aplicação das sanções cabíveis. § 3º O órgão de assistência ao indígena propiciará o acesso, aos seus quadros, de índios integrados, estimulando a sua especificação indigenista. (Art.16)

- **APRENDIZ:** Art. 428 ao 433 CLT

- **conceito e requisitos de validade:** Art. 428. 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 menor 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 portador de deficiência mental 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.

- **percentual de aprendizes:** Art. 429. 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 As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.

- **preferência na admissão:** Art. 430 - Terão preferência, em igualdade de condições, para admissão aos lugares de aprendizes de um estabelecimento industrial, em primeiro lugar, os filhos, inclusive os órfãos, e, em segundo lugar, os irmãos dos seus empregados.

- **Obs.:** Art. 430. 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.

§ 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 e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.

- **Jornada de Trabalho:** Art. 432. 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.

- **Extinção do contrato:** Art. 433. 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;

II – falta disciplinar grave;

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

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

11 TRABALHO RURAL: EMPREGADOR, EMPREGADO E TRABALHADOR RURAL. NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR RURAL.

-**EMPREGADO RURAL** - Art. 2º Lei 5889/73: é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviço de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário. Não é regido pela CLT. Possui igualdade de direitos com o trabalhador urbano, previstos no Art. 7º da CRFB/88.

Dica: Para identificar se o empregado é rural olhe para o empregador. Quem trabalha para um empregador rural é um empregado rural – Art. 3º Lei 5889/73: considera-se empregador rural a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica (agricultura ou pecuária), em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Exemplo: Rural X Domésticos – caseiro de um sítio – se a exploração da atividade ligada à agricultura ou pecuária for em um sítio de lazer, voltada para o consumo próprio e da família, o empregado será doméstico, porém, se tal atividade for explorada no mesmo lugar, pela mesma pessoa, mas com finalidade lucrativa, vendendo as mercadorias para os restaurantes da região, neste caso, será um empregado rural.

Exemplo: Urbano X Domésticos – pessoa que trabalha arrumando a casa e fazendo comida para senhora que aluga quartos de sua casa e funciona como uma pensão – é



urbano – pois, neste caso, haverá intuito de lucro com a exploração da mão de obra, descaracterizando o trabalho como doméstico (atividade agroeconômica).

12 TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA. TRABALHO TEMPORÁRIO. ENTES ESTATAIS E TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO.

TERCEIRIZAÇÃO: SÚM. 331 TST -

- **Regra:** vínculo emprego com o tomador dos serviços (Empregador)
- **Exceção:** vínculo emprego com o intermediador dos serviços e responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, inclusive Administração Pública pelos direitos trabalhistas dos empregados (SUM. 331,IV, TST):
- **Hipóteses legais de Terceirização:**
 - Subempreitada: Art. 455 CLT (dono da obra OJ 191 SDI-I do TST: ausência de responsabilidade, salvo se for empresa construtora ou incorporadora.)
 - Vigilantes: Lei 7102/83
 - Atividades-meio, conservação e limpeza: SÚM. 331 TST
 - Terceirização na Administração Pública:SÚM 331,IV,TST (atividade-meio e licitação)
 - Trabalho temporário: Lei 6019/74 (* Intermediação de mão-de-obra)

Obs: ADC 16 – STF declarou a constitucionalidade do art. 71,§ 1º, Lei 8666/93 (Lei de Licitações) – terceirização regular: regra: irresponsabilidade do tomador Administração Pública, se observado todo o processo licitatório previsto em lei. (≠ entendimento anterior consagrado no inciso IV, da Súmula 331 TST)

-**Terceirização regular/ lícita:** requisitos: 1)atividade-meio; 2)ausência de personalidade e subordinação com o tomador

-**Terceirização Irregular/ ilícita:** vínculo de emprego e responsabilidade direta do tomador dos serviços pelo pagamento dos direitos trabalhistas dos empregados. (volta para regra geral). * salvo se for Administração Pública
Controvérsia: responsabilidade subsidiária do tomador (Súm 331, IV, TST) x responsabilidade solidária (culpa)

Exemplo: Pessoa foi contratada pela empresa A, que presta serviços de limpeza para a Empresa B. O vínculo de emprego deste empregado e a responsabilidade direta pelo pagamento dos direitos trabalhistas deste empregado é da Empresa A, porém, se a empresa A não pagar, nasce a responsabilidade subsidiária da Empresa B (tomador dos serviços) – terceirização regular.

Porém, se neste caso, esse empregado provasse que havia personalidade (ele trabalhava para a Empresa B) + subordinação direta (atendia às ordens emanadas pela empresa B), o vínculo de emprego passaria para a Empresa B, que passaria a ser a responsável direta pelos direitos trabalhistas desse empregado – terceirização irregular.

***Importante:** em casos de terceirização irregular na Administração Pública, impossibilidade de reconhecimento do Vínculo de emprego por ausência de concurso público (art. 37, II e § 2º, CF/88).



-OJ.383SDI-ITST: TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI N.º 6.019, DE 03.01.1974 (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei n.º 6.019, de 03.01.1974.

13 CONTRATO DE EMPREGO: DENOMINAÇÃO, CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO, CARACTERIZAÇÃO. TRABALHO VOLUNTÁRIO. MORFOLOGIA DO CONTRATO. ELEMENTOS INTEGRANTES: ESSENCIAIS, NATURAIS, ACIDENTAIS.

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

-contrato de trabalho -Morfologia: Art.442 e 443 CLT – como se forma: tácito ou expresso; verbal ou escrito; prazo determinado ou indeterminado. Em regra, não exige forma especial.

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

-contrato de trabalho -Princípio da Autonomia da Vontade: Art. 444 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 lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

-contrato de trabalho -Características:

a) bilateral ou sinalagmático: direitos e obrigações recíprocos entre as duas partes contratantes. O empregado tem o dever de obediência ao poder de direção do empregador, de fidelidade, e não deve divulgar segredos do seu empregador. O empregador tem a obrigação de oferecer trabalho e de pagar o salário ajustado;

b) intuitu personae: pessoal, direcionado a uma pessoa determinada, escolhida para a realização do serviço;

c) consensual: pois requer a vontade das partes, que consentem na relação de emprego e nas condições de trabalho;

d) onerosidade: o empregador deve pagar a contraprestação pelos serviços prestados;

e) comutativo: cada parte sabe previamente seu direito em relação à outra, cujas obrigações são recíprocas e equivalentes;

f) execução continuada ou trato sucessivo: o contrato é duradouro, de débito e crédito permanente, renovando-se a cada dia as obrigações assumidas, diferentemente de outros contratos que têm uma execução instantânea, como o de compra e venda, por exemplo;



14 MODALIDADES DE CONTRATOS DE EMPREGO. TIPOS DE CONTRATOS A TERMO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E PERÍODO DE EXPERIÊNCIA. CONTRATO DE EMPREGO E CONTRATOS AFINS. DIFERENÇAS ENTRE CONTRATOS DE TRABALHO E LOCAÇÃO DE SERVIÇOS, EMPREITADA, REPRESENTAÇÃO COMERCIAL, MANDATO, SOCIEDADE E PARCERIA. PRÉ-CONTRATAÇÕES: REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO, EFEITOS, DIREITOS DECORRENTES, HIPÓTESE DE PERDAS E DANOS.

- contrato de trabalho a termo ou por prazo determinado:

- **Conceito:** Art. 443, § 1º, CLT: 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.

- **Hipóteses legais:**

- **Art. 443, § 2º, “a”, CLT:** serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (ex:acrécimo extraordinário de serviço ou para substituição de empregado de férias, de licença, etc);

- **Art. 443, § 2º, “b”, CLT:** atividades empresariais de caráter transitório (ex: se a empresa só funcionar em determinadas épocas do ano poderá contratar empregados só para esse períodos, muito comum em cidades de veraneio);

- **Art. 443, § 2º, “c”, CLT:** contrato de experiência; (Súm. 163; 188 e 244,III, TST)

- **Art. 428 a 433 da CLT:** contrato de aprendizagem: é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e pro prazo determinado (máximo 2 anos, salvo para aprendizes portadores de deficiência (§ 3º), em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, salvo para aprendizes portadores de deficiência (§ 5º), 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.

- **Art. 14, parágrafo único, Lei 5889/73:** Contrato de safra: o que tenha a sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária. Típicos do meio rural, por ex, para a safra do café, do milho, etc.

- **Lei 2.959/56:** O contrato de trabalho por obra certa é uma espécie de contrato de trabalho por prazo determinado a ser utilizada pelo setor da construção civil cuja natureza ou transitoriedade das atividades justifique a predeterminação do prazo.

- **Lei 9601/98:** As convenções e acordos coletivos poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o Art. 443 da CLT , independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

- **Prazo:** Art. 445 CLT: máximo: 2 anos (exceção: contrato de experiência: máximo 90 dias).

- **Prorrogação:** Art. 451 CLT: possibilidade de 1 única prorrogação, sob pena de se tornar um contrato indeterminado.

- **Sucessão de contratos a termo:** Art. 452 CLT: entre o término de um contrato de trabalho por prazo determinado e o início de outro contrato determinado deve haver um interregno mínimo de 6 meses.

- Contato de Trabalho x contratos afins:

- EMPREITADA: art. 610 ao 626 CC/02



“O empreiteiro de uma obra pode contribuir para ela só com seu trabalho ou com ele e os materiais.

§ 1o A obrigação de fornecer os materiais não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes.

§ 2o O contrato para elaboração de um projeto não implica a obrigação de executá-lo, ou de fiscalizar-lhe a execução.” (art. 610 CC)

- **REPRESENTAÇÃO COMERCIAL:** Lei 4.886/65.
“Exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprêgo, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.
Parágrafo único. Quando a representação comercial incluir poderes atinentes ao mandato mercantil, serão aplicáveis, quanto ao exercício dêste, os preceitos próprios da legislação comercial.” (art. 1º)
- **MANDATO:** art. 653 ao 692 CLT
“Opera-se o mandato quando alguém recebe de outrem poderes para, em seu nome, praticar atos ou administrar interesses. A procuração é o instrumento do mandato.” (art. 653 CC)
- **SOCIEDADE:** art. 981 e segs. CC/02
“Celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados.” (art. 891 CC)
- **PARCERIA:** espécie de contrato agrário – Lei Lei n.º 4.504/64 (Estatuto da Terra), art. 96 e incisos, e seu respectivo Regulamento (Decreto n.º 59.566/66).
“Parceria rural é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural, de partes do mesmo, incluído ou não benfeitorias, outros bens e/ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa vegetal ou mista; e/ou lhe entrega animais para cria, recria, internagem, engorda ou extração de matérias primas de origem animal, mediante partilha de riscos de caso fortuito e da força maior do empreendimento rural, e dos frutos, produtos ou lucros havidos nas proporções que estipularem, observados os limites percentuais da lei (art. 96, VI do estatuto da terra)”
- **PRESTAÇÃO DE SERVIÇO:** art. 593 ao 609 CC/02; Súm. 331 TST
“A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo” (art. 593 CC)



15 FORMAS DE INVALIDADE DO CONTRATO DE EMPREGO. NULIDADES: TOTAL E PARCIAL. TRABALHO ILÍCITO E TRABALHO PROIBIDO. EFEITOS DA DECLARAÇÃO DE NULIDADE.

-CONTRATO DE TRABALHO -Requisitos essenciais de validade dos contratos de trabalho: Art. 104 Código Civil; Art. 7º, XXXIII CRFB/88; SÚM. 362 TST)

-AGENTE CAPAZ: Art. 7º, XXXIII, CRFB/88: proibido qualquer trabalho para menores de 16 anos, salvo a partir dos 14 anos na condição de aprendiz.

-OBJETO LÍCITO: se o objeto do contrato for ligado a um crime ou a uma contravenção penal, o contrato de trabalho será nulo. Ex: contrato entre o apontador do jogo do bicho e o bicheiro –contrato nulo –objeto ilícito.

-FORMA PRESCRITA OU NÃO DEFESA EM LEI: em regra não se exige forma especial. Ex. de forma prescrita em lei: Art. 37,II,CRFB/88: exigência de concurso público para ingresso na Administração Pública.

- trabalho ilícito x trabalho proibido:

O trabalho proibido traduz uma forma de proteção ao empregado, por exemplo, art. 7º, XXXIII, CRFB/88: proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. É, portanto, aquele que a lei impede que seja exercido por determinadas pessoas, em determinadas condições ou circunstâncias, sem que essa proibição decorra da moral ou dos bons costumes. Uma vez descoberto, o trabalho nestas condições não poderá mais continuar, no entanto, enquanto ocorreu produzirá efeitos trabalhistas.

O trabalho ilícito decorre da ilicitude do objeto (jogo do bicho, lenocínio etc.). O trabalhador não tem direito a reclamar o que lhe é devido como contraprestação. Não produz efeitos no âmbito trabalhista.

-CONTRATO NULO: Neste caso, são devidos ao empregado apenas os dias trabalhados, se ainda não recebeu, e nenhum outro direito trabalhista. (exceção: se o contrato de trabalho for nulo por ausência de concurso público, pois além dos dias trabalhados também se fará jus ao FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. SÚM. 363TST)

-Súm. 363 TST: CONTRATAÇÃO DE SERVIDOR PÚBLICO SEM CONCURSO - EFEITOS E DIREITOS. A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

16 TRABALHO INFANTIL. CONCEITO E NORMAS LEGAIS APLICÁVEIS. PENALIDADES. EFEITOS DA CONTRATAÇÃO. DOCTRINA DA PROTEÇÃO INTEGRAL DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. TRATAMENTO LEGAL E CONSTITUCIONAL. OS CONSELHOS TUTELARES E DE DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE: COMPOSIÇÃO E ATRIBUIÇÕES.

17 NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR ADOLESCENTE. LIMITES À CONTRATAÇÃO. ESTÁGIO E APRENDIZAGEM: CONCEITOS, DISTINÇÃO E CARACTERÍSTICAS. DIREITOS DO ESTAGIÁRIO E DO APRENDIZ. REQUISITOS PARA A ADOÇÃO VÁLIDA DOS REGIMES DE ESTÁGIO E DE APRENDIZAGEM. TRABALHO VOLUNTÁRIO.



- art. 402 ao 441 da CLT;
- Lei 8069/90: estatuto da criança e do adolescente
- IN 77/09 do MTE: dispõe sobre a atuação da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente.
- Contrato de Aprendizagem: relação de emprego (contrato de trabalho especial) art. 428 ao 433 CLT; IN 76/09 do TEM: disciplina a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem; Decreto 5598/05: regulamenta a contratação de aprendizes.
- Contato de Estágio: relação de trabalho: lei 11788/08.

18 EFEITOS DO CONTRATO DE EMPREGO: DIREITOS, DEVERES E OBRIGAÇÕES DAS PARTES. EFEITOS CONEXOS DO CONTRATO: DIREITOS INTELECTUAIS; INVENÇÕES DO EMPREGADO; INDENIZAÇÕES POR DANO MORAL E MATERIAL. OS PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE EMPREGO: DIRETIVO, REGULAMENTAR, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR.

- Lei 9279/96: regula direitos e obrigações relativos á propriedade industrial:
- Art. 2º: A proteção dos direitos relativos à propriedade industrial, considerado o seu interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País, efetua-se mediante:
 - I - concessão de patentes de invenção e de modelo de utilidade;
 - II - concessão de registro de desenho industrial;
 - III - concessão de registro de marca;
 - IV - repressão às falsas indicações geográficas; e
 - V - repressão à concorrência desleal.
- Art. 3º: Aplica-se também o disposto nesta Lei:
 - I - ao pedido de patente ou de registro proveniente do exterior e depositado no País por quem tenha proteção assegurada por tratado ou convenção em vigor no Brasil; e
 - II - aos nacionais ou pessoas domiciliadas em país que assegure aos brasileiros ou pessoas domiciliadas no Brasil a reciprocidade de direitos iguais ou equivalentes.
- Art. 4º: As disposições dos tratados em vigor no Brasil são aplicáveis, em igualdade de condições, às pessoas físicas e jurídicas nacionais ou domiciliadas no País.
- Art. 5º: Consideram-se bens móveis, para os efeitos legais, os direitos de propriedade industrial.

- DA INVENÇÃO E DO MODELO DE UTILIDADE REALIZADO POR EMPREGADO OU PRESTADOR DE SERVIÇO

Art. 88. A invenção e o modelo de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador quando decorrerem de contrato de trabalho cuja execução ocorra no Brasil e que tenha por objeto a pesquisa ou a atividade inventiva, ou resulte esta da natureza dos serviços para os quais foi o empregado contratado.

§ 1º Salvo expressa disposição contratual em contrário, a retribuição pelo trabalho a que se refere este artigo limita-se ao salário ajustado.

§ 2º Salvo prova em contrário, consideram-se desenvolvidos na vigência do contrato a invenção ou o modelo de utilidade, cuja patente seja requerida pelo empregado até 1 (um) ano após a extinção do vínculo empregatício.

Art. 89. O empregador, titular da patente, poderá conceder ao empregado, autor de invento ou aperfeiçoamento, participação nos ganhos econômicos resultantes da



exploração da patente, mediante negociação com o interessado ou conforme disposto em norma da empresa.

Parágrafo único. A participação referida neste artigo não se incorpora, a qualquer título, ao salário do empregado.

Art. 90. Pertencerá exclusivamente ao empregado a invenção ou o modelo de utilidade por ele desenvolvido, desde que desvinculado do contrato de trabalho e não decorrente da utilização de recursos, meios, dados, materiais, instalações ou equipamentos do empregador.

Art. 91. A propriedade de invenção ou de modelo de utilidade será comum, em partes iguais, quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador, ressalvada expressa disposição contratual em contrário.

§ 1º Sendo mais de um empregado, a parte que lhes couber será dividida igualmente entre todos, salvo ajuste em contrário.

§ 2º É garantido ao empregador o direito exclusivo de licença de exploração e assegurada ao empregado a justa remuneração.

§ 3º A exploração do objeto da patente, na falta de acordo, deverá ser iniciada pelo empregador dentro do prazo de 1 (um) ano, contado da data de sua concessão, sob pena de passar à exclusiva propriedade do empregado a titularidade da patente, ressalvadas as hipóteses de falta de exploração por razões legítimas.

§ 4º No caso de cessão, qualquer dos co-titulares, em igualdade de condições, poderá exercer o direito de preferência.

Art. 92. O disposto nos artigos anteriores aplica-se, no que couber, às relações entre o trabalhador autônomo ou o estagiário e a empresa contratante e entre empresas contratantes e contratadas.

Art. 93. Aplica-se o disposto neste Capítulo, no que couber, às entidades da Administração Pública, direta, indireta e fundacional, federal, estadual ou municipal.

Parágrafo único. Na hipótese do art. 88, será assegurada ao inventor, na forma e condições previstas no estatuto ou regimento interno da entidade a que se refere este artigo, premiação de parcela no valor das vantagens auferidas com o pedido ou com a patente, a título de incentivo.

- dano moral e patrimonial decorrente da relação de trabalho: competência da Justiça do Trabalho – art. 114, VI, TST

- Súm. 392 TST: DANO MORAL - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho.

19 DURAÇÃO DO TRABALHO. FUNDAMENTOS E OBJETIVOS. JORNADA DE TRABALHO E HORÁRIO DE TRABALHO. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO DE PRORROGAÇÃO E ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS. BANCO DE HORAS. HORAS *IN ITINERE*. EMPREGADOS EXCLUÍDOS DO DIREITO ÀS HORAS EXTRAS. ART. 62 DA CLT. JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO. BANCÁRIO. FUNÇÃO DE CONFIANÇA. TRABALHO EM REGIME DE REVEZAMENTO E EM REGIME DE TEMPO PARCIAL.

- JORNADA DE TRABALHO. JORNADAS ESPECIAIS;



- **regra geral:** Art. 7º, XIII, CRFB/88 - 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.

- **jornadas especiais:** Art. 224 a 351 CLT; Art. 7º, XIV, CRFB/88.

- Jornada de trabalho são as horas trabalhadas:

- ❖ horas efetivamente trabalhadas
- ❖ Art. 4º CLT¹: tempo disponível
- ❖ Horas *in itinere* (itinerário)

- HORAS IN ITINERE:

Art 58, § 2º *in fine* CLT²- horas *in itinere*, refere-se ao local da prestação do serviço como de difícil acesso ou não havendo transporte público regular, não ao local de moradia do empregado.

Súmula 90 TST³ – se os horários de entrada e saída não forem compatíveis com o horário do transporte público, é como se este não existisse, devendo o empregador fornecer transporte e contar como horas *in itinere*. Entretanto, se o transporte for apenas insuficiente não são contadas como horas *in itinere*.

- TRABALHO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO DE PRORROGAÇÃO E ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS. BANCO DE HORAS.

Prorrogação da jornada de trabalho (art. 7º XVI CRFB/88⁴ e art. 59 § 1º CLT⁵): é o trabalho além da jornada a que está submetido o empregado, não necessariamente

¹ 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.

² Art. 58 § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

³ SUM-90 HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

⁴ Art. 7º XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;



além das 8 horas diárias, depende da jornada no caso concreto. Esta prorrogação tem como consequência o pagamento de horas-extras no montante de um adicional de no mínimo 50% além do valor da hora normal de trabalho.

Obs.: Art. 59 § 1º CLT: a redação é anterior à Constituição de 88, logo, deve-se ler adicional de 50%.

- **requisitos legais:** art. 59 CLT: Para que haja a prorrogação da jornada deve ser pactuado mediante acordo escrito sendo possível apenas duas horas-extras por dia.

- **prorrogação da jornada (horas extras):** Art. 7º, XVI, CRFB/88 - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. O Art. 59, caput e § 1º da CLT traz o limite máximo de 2 horas extras por dia e a necessidade de acordo escrito para prorrogação da jornada.

-Art. 62 CLT- EXCLUÍDOS DO CAPÍTULO DA DURAÇÃO DO trabalho – NÃO tem direito às horas extras:

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 e gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

§ 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%.

Obs: art 384 c/c 413, parágrafo único, CLT: mulheres e menores: obrigatório um descanso de quinze (15) minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

- **COMPENSAÇÃO DA JORNADA:** Art. 7º, XIII, CRFB/88 e ART. 59, § 2º e 3º CLT – pode ser dispensado o acréscimo de salário devido pelo trabalho realizado além do horário ao qual o empregado está submetido se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado com o não trabalho em outros dias. A forma de compensação será prevista no acordo de compensação, que pode ser individual (entre empregado e empregador no âmbito da própria empresa) ou coletivo (pactuado com a intervenção do sindicato da categoria), segundo disposto na Súmula 85 do TST. Para efeito de compensação, podem ser adotados os limites semanal, mensal ou anual, recebendo este último, o nome de Banco de Horas, sendo o ex. mais conhecido.

Compensação de jornada: art. 59 § 2º e 3º CLT⁵ e art 7º, XIII CRFB/88, limites do acordo de compensação:

⁵ Art. 59 § 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (Vide CF, art. 7º inciso XVI)

⁶ Art. 59 § 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



- ❖ Semanal;
- ❖ Mensal;
- ❖ Anual (banco de horas) – é o máximo que se tem para compensar, as horas que não forem compensadas no prazo de um ano são pagas como horas-extras;

Súmula 85 TST⁷: o acordo de compensação pode ser individual ou coletivo, por acordo coletivo.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas suplementares trabalhadas, fará o trabalhador jus ao pagamento dessas horas como extras, isto é, com o acréscimo do adicional mínimo de 50%.

- Bancários: art. 224 CLT

- **regra geral:** 6 horas diárias e 30 semanais
- **art. 224, § 2º, CLT:** cargo confiança + gratificação de, pelo menos, 1/3 salário = jornada 8 horas (gerentes)
- **gerente geral:** art. 62, II e parágrafo único, CLT: não há limites de jornada (excluídos capítulo da duração)

- Súm. 102 TST: Bancário - Caixa - Cargo de Confiança

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas

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 do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão

⁷ SUM. 85 TST COMPENSAÇÃO DE JORNADA

- 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. O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.
- IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.



extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão-somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

- Súmulas TST: 55; 93; **102**; 109; 113; 117; 119; 199; 226; 239; 240; 247; 257; 287; 373
- OJ: 123; 178;

- turnos ininterruptos de revezamento: art. 7º, XIV, CF/88

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

- Súmulas TST: 360; 391; 423;
- OJ: 274; 275;
- Súmulas STF: 675

- OJ 395 da SDI-1 do TST: TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010) O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal

- OJ 396 da SDI-1 do TST: TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERAÇÃO DA JORNADA DE 8 PARA 6 HORAS DIÁRIAS. EMPREGADO HORISTA. APLICAÇÃO DO DIVISOR 180. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010) Para o cálculo do salário hora do empregado horista, submetido a turnos ininterruptos de revezamento, considerando a alteração da jornada de 8 para 6 horas diárias, aplica-se o divisor 180, em observância ao disposto no art. 7º, VI, da Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade salarial



- contrato por tempo parcial: art. 58-A CLT

- Art. 58-A CLT: Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas 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.

- Art. 59 CLT: § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

- Art. 130-A. CLT: Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

20 REPOUSOS. REPOUSOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA. REPOUSO SEMANAL E EM FERIADOS. REMUNERAÇÃO SIMPLES E DOBRADA. DESCANSO ANUAL: FÉRIAS.

► **Repousos Intrajornada e Interjornada**

Empregado Urbano: Art. 71da CLT ⁸ – O intervalo intrajornada obedecerá ao tempo de labor, ou seja:

Até 4 horas trabalhadas	Não haverá intervalo
De 4 horas até 6 horas trabalhadas	15 minutos de intervalo
Mais de 6 horas trabalhadas	No mínimo 1 hora e no Máximo 2 horas, salvo acordo coletivo ou convenção coletiva, que poderá estabelecer mais de 2 horas de intervalo.

⁸ 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.



Quanto ao intervalo interjoranda de acordo como o art. 66 da CLT⁹, esse será de no mínimo 11 horas consecutivas. De acordo com o art. 71, §4º da CLT¹⁰, quando esse intervalo não for concedido pelo empregador, terá o empregado direito a indenização de 50% com natureza de hora extra.

Empregado Rural: Art. 5º da lei 5889/73 – o intervalo intrajornada, ou seja, o realizado dentro da jornada de trabalho será estabelecido conforme os usos e costumes da região. Já o intervalo interjoranda será de no mínimo 11 horas consecutivas.

- OJ 380 da SDI-1 do TST: INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. PRORROGAÇÃO habitual. APLICAÇÃO DO ART. 71, "CAPUT" E § 4º, DA CLT. 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 § 4, da CLT.

- OJ 381 da SDI-1 do TST: INTERVALO INTRAJORNADA. RURÍCOLA. LEI N.º 5.889, DE 08.06.1973. SUPRESSÃO TOTAL OU PARCIAL. DECRETO N.º 73.626, DE 12.02.1974. APLICAÇÃO DO ART. 71, § 4º, DA CLT. A não concessão total ou parcial do intervalo mínimo intrajornada de uma hora ao trabalhador rural, fixado no Decreto n.º 73.626, de 12.02.1974, que regulamentou a Lei n.º 5.889, de 08.06.1973, acarreta o pagamento do período total, acrescido do respectivo adicional, por aplicação subsidiária do art. 71, § 4º, da CLT.

► **Quanto ao trabalho noturno:**

Empregado Urbano: art. 73 da CLT¹¹:

<u>Horário Noturno:</u> de 22 horas as 5 horas.	<i>Hora reduzida:</i> 1horas – 52 min. e 30 seg.	Adicional Noturno de 20%
---	--	---------------------------------

Empregado Rural: art. 7º da lei 5889/73.

Há uma distinção legal entre trabalhador rural da área da pecuária e da área da agricultura:

⁹ Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso

¹⁰ 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. § 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994)

¹¹ Art. 73 - Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 28.8.1946)



PECUÁRIA	<u>Horário noturno:</u> de 20 horas às 4 horas. (<i>hora normal</i>)	Adicional noturno de 25%
AGRICULTURA	<u>Horário noturno:</u> de 20 horas às 5 horas. (<i>hora normal</i>)	Adicional noturno de 25%

- OJ 388 da SDI-1 do TST: JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO. O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

► **Quanto às férias:**

- art. 7º, XVII, CF/88 e arts. 129 ao 149 CLT

- Art. 7º, XVII, CRFB/88: gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

-Art. 130 e 134 CLT: Completado o **período aquisitivo**, que é de 12 meses, o empregador terá de conceder as férias nos 12 meses subsequentes, período a que se dá o nome de **período concessivo**. Regra Geral: 30 dias (Art. 130 CLT).

Nº de faltas injustificadas no período aquisitivo	Duração do período de férias
Até 5	30 dias corridos
De 6 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos
Acima de 32	Nenhum dia de férias

- Art. 134 CLT: Em regra as férias devem ser concedidas de uma só vez, em um único período. Somente em **casos excepcionais** é possível o fracionamento em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias. Não se admite o fracionamento das férias dos menores de 18 anos e dos maiores de 50 anos.

-Art. 136 e 137 CLT: A **concessão das férias é ato exclusivo do empregador**, independentemente de pedido ou concordância do empregado. É o empregador que irá determinar a data da concessão das férias do empregado, da forma que melhor atenda aos interesses da empresa. O empregado, salvo as exceções dos parágrafos 1º e 2º do art. 136 da CLT, não tem direito de escolha. Porém, sempre que as férias forem concedidas após o período concessivo, o empregador **pagará em dobro** a respectiva remuneração.

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

-Art. 143, § 1º, CLT: A lei permite a transformação de 1/3 das férias em pagamento em dinheiro. (abono de férias).

- OJ 386 SDI-I TST: FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRO DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (11.06.2010)



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.

► **Quanto ao repouso semanal remunerado:**

- Art. 7º, XV, CRFB/88: repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

- **Lei 605/49:** É condição para a manutenção da remuneração do repouso semanal a freqüência integral (assiduidade e pontualidade) do empregado durante a semana. Por ex., se o empregado faltar injustificadamente durante a semana, perde o direito à remuneração do descanso, mas conserva o direito ao repouso.

- SUM. 146 TST: havendo trabalho no dia de repouso, o pagamento deverá ser feito em dobro, não sendo devido esse pagamento dobrado se o empregador conceder a folga ao empregado em outro dia.

- OJ 394 SDI-I TST: REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. (11.06.2010) A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de "bis in idem".

21 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO: CONCEITO, DISTINÇÕES. GORJETAS. CARACTERES E CLASSIFICAÇÃO DO SALÁRIO. COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO. MODALIDADES DE SALÁRIO. ADICIONAIS. GRATIFICAÇÃO. COMISSÕES. 13º SALÁRIO. PARCELAS NÃO-SALARIAIS. SALÁRIO E INDENIZAÇÃO. SALÁRIO IN NATURA E UTILIDADES NÃO SALARIAIS.

22 FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO. PROTEÇÃO AO SALÁRIO.

- **REMUNERAÇÃO** – Art. 457 CLT – Compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação dos serviços, as gorjetas que receber.

Art. 457, § 3º, CLT – Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, destinada à distribuição aos empregados.

- Súm. 354 TST: GORJETA - BASE DE CÁLCULO - AVISO-PRÉVIO, ADICIONAL NOTURNO, HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. AS GORJETAS, COBRADAS PELO EMPREGADOR NA NOTA DE SERVIÇO OU OFERECIDAS ESPONTANEAMENTE PELOS CLIENTES, INTEGRAM A



REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO, NÃO SERVINDO DE BASE DE CÁLCULO PARA AS PARCELAS DE AVISO-PRÉVIO, ADICIONAL NOTURNO, HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.

Sendo assim, só podemos considerar como salário, o valor econômico pago **diretamente** pelo empregador ao empregado. Já a **remuneração**, inclui o salário direto pago pelo empregador (em dinheiro ou utilidades), bem como o salário indireto, pago por terceiros (gorjetas).

– **SALÁRIO** – Art. 457, § 1º, CLT – Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Art. 457, § 1º, CLT – **Não** se incluem nos salários, as ajudas de custo, assim como, as diárias para viagem que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado.

- Súm. 101 TST: EFEITOS INDENIZATÓRIOS - DIÁRIAS DE VIAGEM – SALÁRIO. Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.

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

► **Participação nos Lucros**: ART. 7º, XI, CF/88

Art. 7º, XI, CRFB/88: A participação nos lucros e resultados depende de pactuação para ser obrigatória e não tem natureza salarial.

– **SALÁRIO IN NATURA** – Art. 458 CLT - Não se esgotam no art. 457 da CLT, as parcelas integrantes do salário, senão vejamos a redação do art. 458 da CLT: “Além do pagamento em dinheiro, compreendem-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...”.

Como se vê, a lei permite o pagamento do salário em utilidades, como alimentação, habitação, vestuário, etc., não se permitindo, porém, como única forma de pagamento. **Exige-se que pelo menos 30 % do pagamento seja efetuado em dinheiro**, consoante o **art. 82 da CLT**, que, embora se refira à composição do salário mínimo, tem sido utilizado pela doutrina como parâmetro para os demais salários.

Todavia, traz o Art. **458, § 2º, CLT**: utilidades que não são consideradas salário:

- 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;

- Súm. 241 TST: VALE REFEIÇÃO - REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO - SALÁRIO-UTILIDADE – ALIMENTAÇÃO. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

- Súm. 247 TST: BANCÁRIO - QUEBRA-DE-CAIXA - SALÁRIO - NATUREZA JURÍDICA. A parcela paga aos bancários sob a denominação quebra-de-caixa possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais.

- Súm. 258 TST: PERCENTUAIS - SALÁRIO-UTILIDADE. Os percentuais fixados em lei relativos ao salário "in natura" apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

– DESCONTOS NO SALÁRIO –Art. 462 CLT - Em regra, é vedado ao empregador efetuar descontos nos salários, ressalvados adiantamentos salariais e as hipóteses previstas em lei ou convenção coletiva.

Dispõe a CLT, ainda, que “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” (CLT, art. 462, § 1º).

- Art. 462 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.

§ 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. (TRUCK SYSTEM)

§ 3º - Sempre que não fôr 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 dispôr do seu salário.

- Súm. 342 TST: DESCONTO SALARIAL - PLANO DE ASSISTÊNCIA. 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 recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto pelo Art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.



23 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE SALÁRIO. DESVIO DE FUNÇÃO.

–EQUIPARAÇÃO SALARIAL –Art. 461 CLT e SÚM. 6 TST

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

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

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

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

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

SÚM 6 TST -QUADRO DE CARREIRA - HOMOLOGAÇÃO - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

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. 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 se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior. 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.

24 Alteração do contrato de emprego. Alteração unilateral e bilateral. Transferência de local de trabalho. Remoção. Reversão. Promoção e rebaixamento. Alteração de horário de trabalho. Redução de remuneração. *Jus variandi*.



- OJ 390 SDI-I TST: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

-ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: (ART 468 A 470 CLT)

-REGRA GERAL: Art. 468 CLT: bilateral (feita pelo empregador com a concordância do empregado) e não pode causar prejuízos ao empregado. Ex: A transferência do empregado (Art. 469 CLT) que, em regra, segue essa previsão legal.

-EXCEÇÕES LEGAIS: Hipóteses nas quais o empregado pode ter seu contrato de trabalho alterado mesmo que não concorde ou lhe cause um prejuízo: (*Jus variandi* do empregador)

1- Art. 468, parágrafo único, CLT: o empregado que ocupa cargo de confiança pode ser destituído e retornar ao seu cargo efetivo, anteriormente ocupado, sendo que, em regra, perderá a gratificação de função de confiança que recebia. (exceção: Súmula 372 TST: se permanecer por 10 ou mais anos no cargo de confiança – poderá perder o cargo, mas não perderá a gratificação).

2 - Art. 469, § 1º, CLT: empregados que ocupam cargo de confiança ou que possuam cláusula de transferência em seu contrato de trabalho, havendo necessidade do serviço, podem ser transferidos. (devido adicional de transferência enquanto estiverem transferidos - § 3º, Art. 469 CLT)

3- Art. 469, § 2º, CLT: havendo extinção do estabelecimento em que trabalham, os empregados podem ser transferidos. (devida a ajuda de custo – Art.470 CLT).

- Súm. 43 TST: TRANSFERÊNCIA - NECESSIDADE DO SERVIÇO. Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do Art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

25 INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO, DISTINÇÕES. SITUAÇÕES TIPIFICADAS E CONTROVERTIDAS.

Interrupção:

- ⇒ Não há trabalho, mas há pagamento de salário;
- ⇒ As cláusulas do contrato continuam a vigor;
- ⇒ Normalmente conta-se o período de interrupção como tempo de serviço.

Exemplos de Interrupção do contrato de trabalho:

1. Período de férias;
2. Feriados;



3. Repouso semanal remunerado. * Se o empregado faltar injustificadamente, ele terá o dia de descanso, mas esse não mais será remunerado, descontando o pagamento dele além do dia em que faltou + o dia do repouso.
4. Art. 473 da CLT¹² – Hipóteses de interrupção chamadas de “ausências legais”:
 - ✓ Falecimento (licença NOJO);
 - ✓ Casamento (licença GALA);
 - ✓ Doação de sangue;
 - ✓ Para prestar vestibular;
 - ✓ Para cumprir exigências do Serviço Militar, desde que esse serviço não seja o obrigatório.
5. Afastamento por doença ou acidente. Até o 15º dia as despesas são pagas pelo empregador, após esse período ou seja, a partir do 16º dia o trabalhador é encaminhado para o INSS, e passará a receber benefício previdenciário.
- 6 Trabalho na eleição, ou seja, o empregado que trabalhar no dia da eleição.

Suspensão:

- ⇒ Não há trabalho nem pagamento de salário;
- ⇒ As cláusulas do contrato ficam paralisadas e não produzem efeitos;
- ⇒ Não conta o tempo de suspensão como tempo de serviço.

Exemplos de suspensão do contrato de trabalho:

1. Afastamento por doença após o 16º dia.
2. Art. 474 da CLT¹³ – Suspensão disciplinar, além de hipótese de suspensão é também um tipo de sanção.
3. Art. 475 da CLT¹⁴ – A aposentadoria por invalidez é diferente de extinção do contrato de trabalho pois nesta há a possibilidade de o aposentado por invalidez se recuperar e voltar a trabalhar.
4. Art. 476-A da CLT¹⁵ – Curso de aperfeiçoamento custeado pelo empregador. * Nesse caso a suspensão dependerá de pactuação, pois o empregado poderá conciliar o trabalho como o curso.

¹² Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; 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; VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; - 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

¹³ Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

¹⁴ Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

¹⁵ Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional



5. Súmula 269 do TST – empregado eleito Diretor (essa hipótese é mais comum em empresas de Sociedade Anônima S/A).
6. Art. 7º da lei 7783/89 – Lei de GREVE.

Obs 1: Licença-maternidade; Serviço Militar Obrigatório; Acidente de Trabalho são casos controvertidos e devem ser evitados em provas de múltipla escolha, porém, a FGV se posicionou quanto ao acidente de trabalho como sendo caso de suspensão. Assim, tudo indica que adote essa mesma posição para as demais hipóteses controvertidas.

Obs 2: Durante os períodos de interrupção e suspensão do contrato de trabalho há a vedação à extinção contratual, salvo se por justa causa ou pedido de demissão.

26 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO: CAUSAS E CLASSIFICAÇÃO. RESCISÃO UNILATERAL: DESPEDIDA DO EMPREGADO. NATUREZA JURÍDICA DA DESPEDIDA.

LIMITES. RESCISÃO UNILATERAL: DEMISSÃO DO EMPREGADO. APOSENTADORIA. FORÇA MAIOR. FACTUM PRINCIPIS. MORTE. RESOLUÇÃO POR INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES DO CONTRATO. DESPEDIDA INDIRETA. FALTA GRAVE. JUSTA CAUSA. PRINCÍPIOS. ESPÉCIES.

-CONTRATOS A TERMO OU POR PRAZO DETERMINADO:

- EXTINÇÃO ANTES DO TERMO FINAL:

-regra: cabem as indenizações dos Arts. 479 e 480 da CLT: metade do período que faltava para o término do contrato.

-exceção: cabimento do aviso prévio, se houver a cláusula assecuratória, nos moldes do Art. 481 CLT. Devidas as parcelas como se fosse uma dispensa imotivada.

-CONTRATOS POR PRAZO INDETERMINADO: principais hipóteses de extinção dos contratos de trabalho:

- **RESILIÇÃO**: é o rompimento do por iniciativa do empregado (pedido de demissão) e por iniciativa do empregador (dispensa ou despedida imotivada).

- VERBAS DEVIDAS – dispensa imotivada:

- Saldo de salário
- Férias vencidas e/ou proporcionais + 1/3 constitucional
- 13º salário integral ou proporcional
- Aviso prévio
- Guias para saque do FGTS
- Indenização compensatória de 40% FGTS

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.



-Guias do seguro desemprego

- VERBAS DEVIDAS – pedido de demissão:

-Saldo de salário

-Décimo terceiro integral e/ou proporcional

-Férias integrais e/ou proporcional + 1/3 constitucional (SÚM 261 TST)

-Aviso prévio – para o empregador

- **RESOLUÇÃO:** é o rompimento do contrato por inexecução faltosa de uma das partes: ato faltoso do empregado (justa causa); ato faltoso do empregador (rescisão indireta); ato faltoso de ambas as partes (culpa recíproca)

- **JUSTA CAUSA** -CONCEITO: é a punição máxima que o empregador pode aplicar em seus empregados pelo cometimento de uma falta grave, prevista em lei.

Hipóteses legais:

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

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

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

Outras hipóteses de justa causa: Art. 508 CLT (revogado!!!!); Art. 240, parágrafo único, CLT; Art. 158 CLT; Art. 433, II, CLT; Lei 7783/89, artigo 15; Lei 9962/00, artigo 3º; Decreto 95247/87, artigo 7º, parágrafo 3º; Decreto 73626/74, artigo 23; Lei 5859/72, artigo 6-A; Lei 6019/74, artigo 13; Lei 6354/76, artigo 20.

-VERBAS DEVIDAS – justa causa:

- saldo de salário

- férias integrais + 1/3 constitucional



- **RESCISÃO INDIRETA** - CONCEITO: é a faculdade que possui o empregado de romper o contrato quando o empregador pratica uma das hipóteses previstas em lei como falta grave.

Obs.: Como o empregador é a parte mais forte da relação, o empregado deve ajuizar uma ação trabalhista provando a prática da falta grave pelo empregador, a fim de convencer o juiz, para que este decrete a rescisão indireta do contrato de trabalho.

- **Artigo 483, 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 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 o final da decisão do processo.

-**VERBAS DEVIDAS - rescisão indireta:**

- Saldo de salário
- Férias vencidas e/ou proporcionais + 1/3 constitucional
- 13º salário integral ou proporcional
- Aviso prévio – art. 487, § 4º, CLT
- Guias para saque do FGTS
- Indenização compensatória de 40% FGTS
- Guias do seguro desemprego

- **CULPA RECÍPROCA** - CONCEITO: ocorre quando empregado e empregador praticam faltas graves e autônomas, ligadas entre si, aptas a extinguir o contrato de trabalho. Por ex. agressões físicas recíprocas entre empregado e empregador.

- **Art. 484 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.

- **SÚM. 14 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.

- VERBAS DEVIDAS: culpa recíproca

- Saldo de salário
- Férias integrais + 1/3 constitucional
- 50% férias proporcionais + 1/3 constitucional – S. 14, TST
- 50% 13º proporcional – S. 14, TST
- 50% aviso prévio – S. 14, TST
- Guias para saque do FGTS
- Indenização compensatória de 20% FGTS – art. 18, §2º, Lei nº 8.036/90

- **FORÇA MAIOR:** Art. 501, CLT – força maior é o acontecimento inevitável, imprevisível, em relação a vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu direta ou indiretamente. O fato tem que afetar substancialmente a empresa. A imprevidência do empregador exclui a força maior (§1º, Art. 501,CLT). Esta força maior é a que extingue a empresa. Consequência: paga a indenização pela metade – 20% FGTS - Art. 502, CLT c/c Art. 18, §2º, da Lei 8.036/90. Ex: incêndio, inundação, etc.

Factum principis – (Art. 486, CLT) – quando a extinção do contrato de trabalho decorre de ato praticado pela autoridade pública. A indenização ficará a cargo da autoridade pública (40% FGTS).

- VERBAS DEVIDAS: força maior

- Saldo de salário
- Férias integrais + 1/3 constitucional
- Férias proporcionais + 1/3 constitucional
- 13º proporcional
- Indenização compensatória de 20% FGTS
- seguro-desemprego (só para empregado com seis meses de trabalho contínuo ou 15 meses descontínuos nos últimos 24 meses e não esteja recebendo benefício previdenciário)

- **EXTINÇÃO DA EMPRESA /FALÊNCIA/ FECHAMENTO DA EMPRESA:** em todos esses casos, o empregado fará jus a **todos** os direitos trabalhistas, pois os riscos do negócio pertencem ao empregador. Aplicação analógica do Art. 485, CLT.

- **MORTE DO EMPREGADO** – extingue o contrato de trabalho, em razão da falta do requisito da personalidade. No tocante às parcela devidas, **equivale ao pedido de demissão sem necessidade de aviso prévio.**

- **APOSENTADORIA ESPONTÂNEA** – se o empregado decidir não mais trabalhar em virtude da aposentadoria extingue-se o contrato.

Obs.:Se o empregado continuar trabalhando após a concessão da aposentadoria - **não** rompe o contrato de trabalho.

Obs.: aposentadoria por invalidez: **não** extingue o contrato – o contrato de trabalho está apenas suspenso!!!! (Art. 475 CLT)

- VERBAS DEVIDAS: aposentadoria espontânea



- saldo de salários;
- 13º salário (proporcional e/ou integral);
- férias proporcionais e vencidas + 1/3 constitucional;
- salário família (se houver);

27 OBRIGAÇÕES DECORRENTES DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO: CONCEITO E FUNDAMENTO JURÍDICO. INDENIZAÇÃO NOS CASOS DE CONTRATO A TERMO. AVISO PRÉVIO. MULTA DO ART. 477 DA CLT. PROCEDIMENTOS E DIREITOS CONCERNENTES À CESSAÇÃO DO CONTRATO. HOMOLOGAÇÃO. QUITAÇÃO. EFICÁCIA LIBERATÓRIA.

- AVISO PRÉVIO:

-Art. 7º, XXI, CRFB/88 - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

-Art. 487 a 491 CLT: O aviso prévio é um direito do empregado (nas dispensas imotivadas) e do empregador (quando o empregado pede demissão). O aviso prévio pode ser trabalhado ou indenizado. O aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço para todos os efeitos (Art. 487, § 1º, CLT) , como se estivesse sendo trabalhado, por ex. para efeito de férias, 13º salário, FGTS, etc. Se o aviso prévio dado pelo empregador ao empregado for trabalhado, o empregado tem direito à redução de menos 2 horas por dia ou menos 7 dias corridos, a fim de que possa procurar um novo emprego (Art. 488 CLT). Dado o aviso prévio, a reconsideração pela parte contrária é facultativa (Art. 489 CLT). Durante o aviso prévio, tanto o empregado quanto o empregador podem cometer faltas graves (Art. 490 e 491 CLT). O aviso prévio é típico dos contratos por prazo indeterminado, portanto, para que caiba nos contratos determinados necessária a existência de uma cláusula expressa no contrato com tal previsão, na forma do Art. 481 da CLT.

- PARCELAS DECORRENTES DA EXTINÇÃO, HOMOLOGAÇÃO E PRAZO PARA PAGAMENTO.

Art. 477 – É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa

§ 1º – O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 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 – Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

§ 4º – O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado,



conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5º – **Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado.**

§ 6º – O **pagamento das parcelas** constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos **seguintes prazos:**

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º – O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 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. (grifos nossos)

28 ESTABILIDADE E GARANTIAS PROVISÓRIAS DE EMPREGO: CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÕES. FORMAS DE ESTABILIDADE. TEORIA DA NULIDADE DA DESPEDIDA ARBITRÁRIA. RENÚNCIA À ESTABILIDADE. HOMOLOGAÇÃO. DESPEDIDA DE EMPREGADO ESTÁVEL. EFEITOS DA DISPENSA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA: READMISSÃO E REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÕES RESCISÓRIAS. DESPEDIDA OBSTATIVA.

-DECENAL:

-Art. 492 CLT - O empregado que contar mais de 10 anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

§ único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

-Obs: A Constituição Federal tornou o FGTS como regime obrigatório, portanto, quem conseguiu se tornar estável decenal até 05/10/88 teve seu adquirido resguardado, por outro lado, quem não conseguiu não há mais como adquirir esse tipo de estabilidade no emprego.

-DIRIGENTE SINDICAL:

- Art. 543, § 3º, CLT - 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.

- Obs.: Empregado membro do Conselho Fiscal do Sindicato não tem estabilidade.

- SÚM. 369 TST – Dirigente Sindical - Estabilidade Provisória

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. 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.

-SÚM. 379 TST - 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.

-OJ 365 SDI-I TST: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA. Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT)

-OJ 369 SDI-I TST: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL. O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo

- MEMBRO DA CIPA (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes):

- Art. 10, II , “a”, ADCT : 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.

-SÚM. 339 TST - Suplente da CIPA - Garantia de Emprego

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.

- GESTANTE: Art. 10, II, “b”, ADCT: fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: **b)** da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

-SÚM. 244 TST - Garantia de Emprego à Gestante - Reintegração, Salários e Vantagens I

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. **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** - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.

- ACIDENTADO:

- Art 118 Lei 8213/90: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

- SÚM. 378 TST: Estabilidade Provisória - Acidente do Trabalho -

Constitucionalidade – Pressupostos: 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.

-MEMBRO DA CCP:

- **Art. 625-B, § 1º, CLT:** É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta, nos termos da lei.

- MEMBROS DO CONSELHO CURADOR DO FGTS (ART. 3º, §9º, LEI 8036/90)

Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical

- EMPREGADOS ELEITOS DIRETORES DE SOCIEDADES COOPERATIVAS (ART. 55 LEI 5764/71)

Art. 55. Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943).

- MEMBROS DO CONSELHO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (ART. 3º, § 7º, LEI 8213/91)

-Aos membros eleitos para representar os trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social (CNPS), enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.

Obs.: **Ação de Inquérito para Apuração de Falta Grave:** necessária para que haja a dispensa por justa causa de determinados empregados detentores de garantia de estabilidade no emprego.

• Hipóteses legais de cabimento:

- estável decenal (art. 492 CLT)
- dirigente sindical (art. 494 c/c 853 CLT e Súm. 379 TST e Súm. 197 STF)
- empregados eleitos membro CCP no âmbito das empresas (art.625-B, § 1º CLT)
- membros do Conselho Nacional da Previdência Social (art. 3º, § 7º, Lei 8213/91)
- membros do Conselho Curador do FGTS (art. 3º, §9º, Lei 8036/90)
- empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas (art. 55 lei 5764/71)

- Prazo para propositura da ação: 30 dias, a contar da suspensão do empregado (prazo decadencial – art. 853 CLT) (OJ 137 SDI-II TST)

-REINTEGRAÇÃO X READMISSÃO: 1) Na reintegração a dispensa é nula, revigorando o contrato de trabalho; há apenas um único contrato de trabalho; os salários são devidos desde a dispensa nula até a efetiva reintegração no emprego; 2) Na readmissão pressupõe-se que a dispensa foi válida; que os contratos são distintos



(02 contratos); e há direito apenas de retorno ao serviço, não se pagando os salários atrasados;

- **SÚM. 390 TST:** ESTABILIDADE - CELETISTA - ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL - EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ nº 265 da SDI-1 - Inserida em 27.09.2002 e ex-OJ nº 22 da SDI-2 - Inserida em 20.09.00)

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. (ex-OJ nº 229 - Inserida em 20.06.2001)

29 O FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO.

- art. 7º, III, CF/88 e Lei 8036/90

30 PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO.

- **REGRAS GERAIS E PRESCRIÇÕES ESPECIAIS;**

-**regra geral:** **Art. 7º, XXIX, CRFB/88:** estando em vigor o contrato de trabalho, o empregado tem 5 (cinco) anos para ingressar com uma ação trabalhista, a contar de cada lesão e, se extinguir o contrato de trabalho, terá apenas 2 (dois) anos, a contar do fim do contrato de trabalho, podendo receber até os últimos 5 (cinco) anos, que retroagem do fim do contrato (SÚM. 308 TST).

-**prescrições especiais:**

- **Menor:** **Art. 440 CLT:** Não corre a prescrição para o empregado menor de 18 anos

- **FGTS:** **Súm. 362 TST:** Em se tratando de FGTS, o empregado tem até 2 (dois) anos após o fim do contrato para ingressar com uma ação trabalhista, porém, poderá receber até os últimos 30 (trinta) anos, que retroagem do fim do contrato.

- **Férias:** **Art. 149 CLT:** a prescrição do direito às férias só começa a contar após o término do período concessivo das férias.

-**Ações Declaratórias:** não prescrevem. Ex: Ações para reconhecimento de vínculo de emprego e anotação da CTPS.

31 SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO. LABOR EM CIRCUNSTÂNCIAS AGRESSORAS DA SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO. PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. TRABALHO DA CRIANÇA, DO MENOR E DA MULHER. A DISCRIMINAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO. TRABALHO NOTURNO.

- **DAS ATIVIDADES INSALUBRES E PERIGOSAS**

• **ART. 7º, XXXIII, CRFB/88:** PROIBIÇÃO DE TRABALHO NOTURNO, PERIGOSO OU INSALUBRE A MENORES DE 18 ANOS (...)

• **ART. 7º, XXIII, CRFB/88:** ADICIONAL DE REMUNERAÇÃO PARA AS ATIVIDADES PENOSAS INSALUBRES OU PERIGOSAS, NA FORMA DA LEI.

1) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: (ART 192 CLT) - 10%; 20% e 40% -BASE DE CÁLCULO: SALÁRIO-MÍNIMO



***SÚMULA VINCULANTE Nº 4 STF:**

Adicional de insalubridade deve ser pago com base no salário mínimo
07/jan/2011 Fonte: TST - Tribunal Superior do Trabalho. Mesmo depois que o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula Vinculante nº 4 que proíbe o uso do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem salarial de empregado, a Justiça do Trabalho continua aplicando esse indicador para calcular o adicional de insalubridade devido.

Foi o que aconteceu quando a Seção II de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho anulou decisão da Oitava Turma do próprio TST e determinou que o adicional de insalubridade a ser pago pela Saur Equipamentos aos empregados substituídos pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Panambi fosse calculado com base no salário mínimo. A empresa ajuizou ação rescisória com pedido de liminar para suspender a execução do processo em que havia sido condenada pela Turma ao pagamento do adicional de insalubridade tendo como referência o salário normativo da categoria. Alegou que a súmula do STF não autorizava o uso dessa base de cálculo, porque estabelece, expressamente, que o indexador não pode ser definido por decisão judicial. Na avaliação da relatora, juíza convocada Maria Doralice Novaes, de fato, a súmula estabelece que “salvo os casos previstos na Constituição Federal, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”. E se não existisse a ressalva final, assim como se utiliza o salário base do trabalhador para o cálculo do adicional de periculosidade (nos termos do artigo 193, §1º, da CLT) também seria possível a aplicação da mesma regra para o adicional de insalubridade, uma vez que tanto a insalubridade quanto a periculosidade são fatores de risco para os empregados.

Entretanto, o Supremo decidiu não adotar nenhum novo parâmetro em substituição ao salário mínimo. Declarou inconstitucional a norma que estabelece o uso do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade (artigo 192 da CLT), mas a manteve regendo as relações trabalhistas, na medida em que o Judiciário não pode substituir o legislador para definir outro critério, esclareceu a relatora. Em resumo, até que seja editada norma legal ou convencional estabelecendo parâmetro distinto do salário mínimo para calcular o adicional de insalubridade, continuará a ser considerado o salário mínimo para o cálculo desse adicional. Por essas razões, a juíza Doralice anulou a decisão da Turma para determinar que o adicional de insalubridade seja calculado sobre o salário mínimo, conforme acórdão do Tribunal do Trabalho gaúcho (4ª Região). Esse entendimento foi acompanhado, à unanimidade, pelos demais integrantes da SDI-2. (AR-26089-89.2010.5.00.0000)
Fonte: TST - Tribunal Superior do Trabalho

SÚMULAS TST

- SÚM. 47 TST: O trabalho executado, em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.
- SÚM. 80 TST: A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.



- SÚM. 139 TST: Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais.
- SÚM. 289 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.
- SÚM. 293 TST: A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerando agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

- OJ 4 SDI-1: 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 limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do ministério do Trabalho.
- OJ 173 SDI-1: Em face da ausência de previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto.
- OJ 406 SDI-1: ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)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.

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI

- ART. 158, PARÁGRAFO ÚNICO, “b”, CLT: constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso do equipamento de proteção individual fornecidos pela empresa.

2) ADICIONAL DE PERICULOSIDADE (ART 193 CLT) - 30% - BASE DE ÁLCULO: SALÁRIO BASE DO EMPREGADO

SÚMULAS DO TST

- SÚM. 39 TST: Os empregados que operam em bombas de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade.



- SÚM. 132 TST: 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.
- SÚM. 191 TST: O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.
- SÚM. 361 TST: O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, tendo em vista que a Lei 7369/85 não estabeleceu qualquer proporcionalidade em relação ao seu pagamento.
- SÚM. 364 TST: I- Faz jus 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 tempo extremamente reduzido.
II- A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

- O.J. 279 SDI-1: O adicional de periculosidade dos eletricitários deverá ser calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial.
- O.J. 347 SDI-1: É devido adicional de periculosidade aos empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, desde que, no exercício de suas funções, fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência.
- O.J. 385 SDI-1: 385. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DEVIDO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL NO PRÉDIO. CONSTRUÇÃO VERTICAL. É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical. (15/06/2010)

IMPORTANTE:

- É PROIBIDO CUMULAR A PERCEPÇÃO DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. (ART 193, § 2º, CLT)
- ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS NÃO PODEM DISPOR SOBRE REGRAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO



NORMAS ESPECIAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR E DA MULHER

► DO TRABALHO DA MULHER

- **ART 7º, XX:** proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.
- **ART 7º, XXX:** proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
- **ART. 372 ao 401 CLT**
- **ART. 373-A:** vedações legais visando proteger o trabalho da mulher
- **ART.388, § 1º, CLT:** Estabelecimento em que trabalhe pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. (§ 2º: creches conveniadas)
- **ART. 390 CLT:** Vedado serviço que demande força muscular superior a 20 kg para o trabalho contínuo, ou 25 Kg, para o trabalho ocasional.(salvo se utilizado impulso ou tração, ou qualquer outro aparelho mecânico)

PROTEÇÃO À GESTANTE

- **ART 7º, XVIII, CRFB/88:** licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias.
- **ART 392 CLT:** licença-maternidade: 120 dias. Lei nº 11.770, de 09/09/2008. licença-maternidade de 180 dias (seis meses) Apenas as empresas de Grande porte que aderirem ao projeto “Empresa Cidadã” poderão oferecer o benefício às suas empregadas
- **ART 392-A CLT:** licença mãe adotiva -120 dias independentemente da idade da criança (Lei 12010/09 de 03/08/09 – vigor 03/11/09)

► DO TRABALHO DO MENOR

- **ART. 7º,XXXIII, CRFB/88:** proibição de trabalho noturno, insalubre e perigoso a menores de 16 anos, e de qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz.
- **ART 402 ao 441 CLT**
- **ART 406 CLT:** Permitido ao juiz infância e juventude autorizar o trabalho do menor: 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.
- **ART 408 CLT:** O responsável legal do menor poderá pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço venha a acarretar prejuízos de ordem física ou moral.



- **ART 439 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 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.
- **ART 440 CLT:** Contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição.

CONTRATO DE APRENDIZAGEM
art 428 ao 433 CLT

- Contrato de Trabalho especial
- Por escrito
- Prazo determinado: máximo 2 anos (salvo aprendiz portador de deficiência- § 3º)
- Idade: 14 aos 24 anos (salvo aprendiz portador de deficiência- § 5º)
- Formação técnico-profissional metódica
- Matrícula e frequência à escola
- Regra: 6 horas, vedadas prorrogação e compensação (exceção: 8 horas-completado ensino fundamental)
- Art 433 CLT: fim contrato aprendizagem

32 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: DEFINIÇÃO, DENOMINAÇÃO, CONTEÚDO, FUNÇÃO. OS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO E MECANISMOS PARA SUA SOLUÇÃO. DIREITO COLETIVO: O PROBLEMA DAS FONTES NORMATIVAS E DOS PRINCÍPIOS JURÍDICOS.

33 LIBERDADE SINDICAL. CONVENÇÃO Nº. 87 DA OIT. ORGANIZAÇÃO SINDICAL. MODELO SINDICAL BRASILEIRO. CONCEITO DE CATEGORIA. CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA. DISSOCIAÇÃO DE CATEGORIAS. MEMBROS DA CATEGORIA E SÓCIOS DO SINDICATO.

34 ENTIDADES SINDICAIS: CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA, ESTRUTURA, FUNÇÕES, REQUISITOS DE EXISTÊNCIA E ATUAÇÃO, PRERROGATIVAS E LIMITAÇÕES. GARANTIAS SINDICAIS. SISTEMAS SINDICAIS: MODALIDADES E CRITÉRIOS DE ESTRUTURAÇÃO SINDICAL; O PROBLEMA NO BRASIL.

-DIREITO COLETIVO. DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL. DA ASSOCIAÇÃO EM SINDICATO.

-DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA: Art. 8º CRFB/88

- **SINDICATOS - Art. 8º CRFB/88** - pessoa jurídica de direito privado
 - Fundação: Art. 8º, I, CRFB/88 (Registro no Ministério do Trabalho)
 - Unicidade Sindical: Art. 8º, II, CRFB/88 – O Estado só permite a existência de 1 Sindicato dentro da menor base territorial: 1 Município. (BR –Unicidade Sindical x Convenção nº 87 OIT: Liberdade Sindical: possibilidade do pluralismo sindical)
 - Art. 8º, inciso III, CR/88: ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
 - Enquadramento Sindical: pela atividade preponderante do empregador. (exceção: salvo em se tratando de categoria profissional diferenciada, quando o enquadramento sindical se dá pela própria atividade do empregado)



- Art. 8º, inciso V, CR/88: Ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado ao Sindicato;
- Art. 8º, inciso VIII, CR/88: Estabilidade do empregado eleito Dirigente Sindical (SUM. 369 TST);
- Art. 8º, inciso IV, CR/88: contribuição sindical confederativa (apenas para sindicalizados). Contribuição prevista em lei –Art. 580 CLT –contribuição sindical anual obrigatória (obrigatória para todos, sindicalizados ou não - corresponde a um dia de trabalho por ano).

- **FEDERAÇÕES –Art. 534 CLT: mínimo de 5 Sindicatos**
- **CONFEDERAÇÕES–Art. 535 CLT: mínimo de 3 Federações**
- **CENTRAIS SINDICAIS –Lei. 11648/08 – possibilidade de reconhecimento das Centrais Sindicais dos Trabalhadores como parte da Estrutura Sindical brasileira. Ex: CUT, CGT. FORÇA SINDICAL, etc , desde que preenchidos os requisitos previstos em lei.**

35 NEGOCIAÇÃO COLETIVA. FUNÇÃO. NÍVEIS DE NEGOCIAÇÃO. INSTRUMENTOS NORMATIVOS NEGOCIADOS: ACORDO COLETIVO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. EFEITOS DAS CLÁUSULAS. CLÁUSULAS OBRIGACIONAIS E CLÁUSULAS NORMATIVAS. INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS NOS CONTRATOS DE EMPREGO.

-DOS ACORDOS COLETIVOS E CONVENÇÕES COLETIVAS;

- **CONVENÇÃO COLETIVA: Art. 611 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. (sindicato da categoria profissional x sindicato da categoria econômica)

§ 2º - As Federações e, na falta destas, 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. (sindicato da categoria profissional x 1 ou mais empresas)

- **ACORDO COLETIVO: Art. 611, § 1º, CLT:** É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

- **Art. 8º, inciso VI, CR/88:** é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

- **Art. 613 CLT: FORMA:** As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

- I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
- II - Prazo de vigência;
- III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;



IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. (Incluído de conformidade com o Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

- **Art. 614, caput e § 1º, CLT: VIGÊNCIA:** início: 3 dias após o registro

Art. 614 - Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, na Secretaria de Emprego e Salário, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos.

1º - As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

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

- **Art. 614, § 3º, CLT : VIGÊNCIA: prazo máximo:** 2 ANOS

§ 3º - Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 anos.

- **Art. 620 CLT : CONFLITO DE NORMAS** -As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

36 MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

- **art. 114 da CF/88:**

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

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

Obs.: Após a EC/45 o Poder Normativo da Justiça do Trabalho foi restringido, mas continua existindo.



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

37 ATIVIDADES DO SINDICATO. CONDUTAS ANTI-SINDICAIS: ESPÉCIES E CONSEQÜÊNCIAS.

38 A GREVE NO DIREITO BRASILEIRO.

-GREVE: Art. 9º CRFB/88 e Lei 7783/89

-Art. 9º CRFB/88: 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.

-Lei 7783/89:

- **Legitimidade para deflagrá-la:** art 4º Lei 7783/89 - Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

Artigo 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.

Artigo 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.

-**Suspensão do contrato de trabalho:** art 7º, caput, Lei 7783/89 - 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.

-**Vedada a contratação de trabalhadores substitutos:** art 7º, parágrafo único, Lei 7783/89 - 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 artigos 9º e 14.

- **Limites ao direito de greve:** art 9º, 10 e 11 Lei 7783/89

Artigo 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.

Artigo 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;
- XI - compensação bancária.

Artigo 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.

- **Abuso do direito de greve:** Art 14 Lei 7783/89 -Artigo 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

- **Lockout** – vedação: Art 17 Lei 7783/89- Artigo 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.

39 DIREITOS E INTERESSES DIFUSOS, COLETIVOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS NA ESFERA TRABALHISTA.



Ação de Inquérito para Apuração de Falta Grave:

- Finalidade da ação: dispensa por justa causa de determinados empregados detentores de garantia de estabilidade no emprego.
- Hipóteses legais de cabimento:
 - estável decenal (art. 492 CLT)
 - dirigente sindical (art. 494 c/c 853 CLT e Súm. 379 TST e Súm. 197 STF)
 - empregados eleitos membro CCP no âmbito das empresas (art.625-B, § 1º CLT)
 - membros do Conselho Nacional da Previdência Social (art. 3º, § 7º, Lei 8213/91)
 - membros do Conselho Curador do FGTS (art. 3º, §9º, Lei 8036/90)
 - empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas (art. 55 lei 5764/71)
- Prazo para propositura da ação: 30 dias, a contar da suspensão do empregado (prazo decadencial – art. 853 CLT) (OJ 137 SDI-II TST)
- Formalidade: - por escrito (art. 853 CLT)
 - nomenclatura das partes:
 - autor: REQUERENTE (empregador)
 - réu: REQUERIDO (empregado estável)
 - até 6 testemunhas para cada parte (art. 821 CLT)
- Competência funcional: Vara do Trabalho (art. 854 CLT) ou Juízo de Direito (art. 112 CF/88)
- Extinção do contrato/ efeitos: Empregado suspenso: contrato de trabalho considerado extinto desde a época da suspensão, operando a sentença que reconhecer a justa causa efeitos retroativos (*ex tunc*) – art. 855 CLT

► **Ação de Inquérito para Apuração de Falta Grave**: roteiro esquematizado para auxiliá-lo na elaboração da peça

1) ENCAMIHAMENTO (competência: Vara do Trabalho/Juízo de Direito)



- 2) **QUALIFICAÇÃO DO REQUERENTE** (o autor/requerente é o empregador) e **INDICAÇÃO DO ADVOGADO E CORRESPONDENTE ENDEREÇO PARA RECEBIMENTO DAS NOTIFICAÇÕES/INTIMAÇÕES** (não invente dados)
- 3) **NOME DA PEÇA EM DESTAQUE** (com a respectiva fundamentação legal: art. 494 e 853 da CLT)
- 4) **QUALIFICAÇÃO DO REQUERIDO** (o requerido é o empregado: não invente dados)
- 5) **FATOS e FUNDAMENTOS** (exposição lógica: demonstrar qual a estabilidade garantida ao empregado e a falta grave a ser apurada no inquérito, justificadora do rompimento do contrato, por justa causa, pelo juiz)
- 6) **PEDIDOS** (decisão judicial que reconheça a prática da falta grave e declare o fim da estabilidade e a consequente extinção do contrato de trabalho)
- 7) **ENCERRAMENTO**
- 8) **VALOR DA CAUSA** (colocar R\$...)
- 9) **LOCAL, DATA E ASSINATURA DO ADVOGADO** (não invente dados)

Caso hipotético:

TÍCIO, brasileiro, casado, torneiro mecânico, portador da CTPS nº 1234, residente na Rua da Amargura, nº 171, Cascadura, Rio de Janeiro, RJ, prestou serviços desde de 15.10.2005 para a Indústria Alfa Ltda, localizada na Rua da Portela, nº 300, Madureira, Rio de Janeiro, RJ. Em 11.11.2009 foi eleito dirigente sindical de sua categoria profissional, sem contudo se afastar de suas funções na Indústria Alfa. Ocorre que, em 07.08.2010, João, discutiu e agrediu fisicamente, com socos e pontapés, um colega de trabalho. O fato foi presenciado por todos os outros empregados do setor e, registrada a ocorrência e instaurado inquérito policial na Delegacia de Polícia do bairro. Diante do ocorrido, na qualidade de advogado contratado pela empresa Alfa Metalurgia Ltda, elabore a medida judicial cabível necessária para a dispensa por justa causa de Tício.

Sugestão de resposta:

EXMO. SR. DR. JUIZ DO TRABALHO DA VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO.

(pular no máximo 4 linhas)

INDÚSTRIA ALFA LTDA, pessoa jurídica, inscrita no CNPJ sob nº, com sede na Rua da Portela, nº 300, Madureira, Rio de Janeiro, RJ, CEP....., vem, por seu advogado abaixo assinado, com escritório na Rua nº, com fulcro nos artigos 494 c/c 853 da CLT, propor a presente

AÇÃO DE INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

em face de TÍCIO, brasileiro, casado, torneiro mecânico, portador da CTPS nº 1234,



residente na Rua da Amargura, nº 171, Cascadura, Rio de Janeiro, RJ, CEP ..., pelos motivos de fato e de direito que passa a expor:

DOS FATOS

A requerente contratou o requerido, Tício, como seu empregado no dia 15.10.2005, na função de torneiro mecânico.

Em 11.11.2009 o requerido foi eleito dirigente sindical de sua categoria profissional, sem contudo se afastar de suas funções na empresa Alfa.

Ocorre que, em 07.08.2010, Tício discutiu com um de seus colegas de trabalho e o agrediu fisicamente com socos e pontapés. O fato foi presenciado por todos os outros empregados do setor e, registrada a ocorrência e instaurado inquérito policial na Delegacia de Polícia do bairro.

Diante da falta grave praticada por Tício, não restou outra alternativa à requerente a não ser suspendê-lo imediatamente e ajuizar a presente ação trabalhista, com vistas a demonstrar a prática do ilícito penal, consubstanciada por lesões corporais.

DO DIREITO

O empregado eleito dirigente sindical, consoante disposto no art. 8º, VIII da CRFB/88, instrumentalizada pelo artigo 543, § 3º, da CLT, possui garantida sua estabilidade no emprego desde o registro da sua candidatura e, se eleito, até 1 ano após o término do seu mandato, salvo cometimento de uma falta grave, devidamente apurada nos termos da lei.

Assim sendo, em atenção às normas constitucional e infraconstitucional supramencionadas, mister ressaltar que, uma vez estável, o empregado eleito dirigente sindical, durante a vigência de sua garantia de emprego, somente poderá ser dispensado por falta grave devidamente apurada nos termos da lei, ou seja, em uma Ação de Inquérito para apuração de Falta Grave. Inteligência consagrada na Súmula 379 do TST e 197 do STF.

Diante do exposto, sendo certo que, Tício foi eleito dirigente sindical de sua categoria em 11.11.2009, podemos concluir que era portador de estabilidade no emprego, garantida ao dirigente sindical, ao ofender fisicamente o seu colega de trabalho, em 07/08/2010. Portanto, necessária a apuração judicial da falta grave praticada mediante a presente Ação.

No caso em apreço, resta evidenciado que Tício, ora requerido, ao ofender fisicamente com socos e pontapés seu colega de trabalho, praticou a falta grave capitulada no artigo 482, "j" da CLT, fato este presenciado por testemunhas e devidamente registrado na Delegacia de Polícia, conforme documentação em anexo.

Demonstrada, pois, a falta grave praticada, não restou outra alternativa à empresa, senão suspender o requerido e promover o presente inquérito para apuração de falta grave, objetivando a resolução de seu contrato de trabalho.

DO PEDIDO

Isto posto, requer:

a) a procedência do pedido contido na presente Ação de Inquérito para Apuração de



Falta Grave, com a consequente resolução do contrato de trabalho do requerido, com a data retroativa à suspensão contratual ocorrida em 07.08.2010, em face da falta cometida (art. 482, “j” da CLT);
b) a notificação do requerido para, querendo, em audiência a ser designada por este juízo, apresentar defesa sob as penas da lei.

Protesta pela produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em especial, prova testemunhal e documental.

Dá-se à causa o valor de R\$...

Termos em que,
Pede deferimento.

Rio de Janeiro, data.
Advogado...
OAB...

Mandado de Segurança

- Finalidade da ação: compelir a autoridade pública a praticar ou abster-se da prática de um ato, visando a proteção de direito líquido e certo, não amparado por *habeas-corpus* ou *habeas-data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público (art. 5º, LXIX, CF/88).
Pode assumir a forma de mandado de segurança coletivo (art. 5º, LXX, CF/88) – neste caso, pode ser impetrado por:
a) partido político com representação no Congresso Nacional;
b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;
- Previsão Legal: art. 1º Lei 12016/09: Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.
§ 1º Equiparam-se às autoridades, para os efeitos desta Lei, os representantes ou órgãos de partidos políticos e os administradores de entidades autárquicas, bem como os dirigentes de pessoas jurídicas ou as pessoas naturais no exercício de atribuições do poder público, somente no que disser respeito a essas atribuições.
§ 2º Não cabe mandado de segurança contra os atos de gestão comercial praticados pelos administradores de empresas públicas, de sociedade de economia mista e de concessionárias de serviço público.



§ 3º Quando o direito ameaçado ou violado couber a várias pessoas, qualquer delas poderá requerer o mandado de segurança.

- Prazo para propositura da ação: DECADENCIAL: Art. 23 Lei 12016/09: O direito de requerer mandado de segurança extingue-se-á decorridos 120 (cento e vinte) dias, contados da ciência, pelo interessado, do ato impugnado. Súm. 632 STF.

Obs: art. 6º, § 6º Lei 12016/09: O pedido de mandado de segurança poderá ser renovado dentro do prazo decadencial, se a decisão denegatória não lhe houver apreciado o mérito.

- OJ 127 SDI-II TST: Na contagem do prazo decadencial para ajuizamento de mandado de segurança, o efetivo ato coator é o primeiro em que se firmou a tese hostilizada e não aquele que a ratificou.

- Formalidade: IMPETRANTE (titular do direito líquido e certo)
IMPETRADO (autoridade pública ou equiparados)

Obs: Podemos nos referir ao MS utilizando as expressões *mandamus* ou *writ*.

- Competência funcional:

- **Vara do Trabalho ou Juízo de Direito (art. 112 CF/88)**: autoridade coatora não pertencente ao Judiciário: art. 114, VII, CF/88 → autoridade coatora: órgão de fiscalização das relações do trabalho (ex: auditor fiscal do trabalho)

- **Tribunal Regional do Trabalho (Desembargador Federal Presidente do TRT)**
→ autoridade coatora: Juiz do Trabalho e servidores das Varas do Trabalho; Juiz de Direito (art. 112 CF/88); ou desembargadores e servidores do próprio TRT (art. 678, b, 3, CLT; art. 16 Lei 12016/09 e Súm. 433 STF)

- **Tribunal Superior do trabalho (Ministro Presidente do TST)** → autoridade coatora: ministros e servidores do TST

Obs.: Súm. 216 TFR: ato de autoridade previdenciária: competência da Justiça Federal

- Petição inicial MS: exigências legais

Importante: a prova é préconstituída, ou seja, não há instrução processual e deve desde logo acompanhar a inicial. (art. 830 CLT)

- Súm 415 TST: Exigindo o mandado de segurança prova documental pré-constituída, inaplicável se torna o art. 284 do CPC quando verificada, na petição inicial do "mandamus", a ausência de documento indispensável ou de sua autenticação.



Art. 7º Lei 12016/09: Ao despachar a inicial, o juiz ordenará:

I - que se notifique o coator do conteúdo da petição inicial, enviando-lhe a segunda via apresentada com as cópias dos documentos, a fim de que, no prazo de 10 (dez) dias, preste as informações;

II - que se dê ciência do feito ao órgão de representação judicial da pessoa jurídica interessada, enviando-lhe cópia da inicial sem documentos, para que, querendo, ingresse no feito;

III - que se suspenda o ato que deu motivo ao pedido, quando houver fundamento relevante e do ato impugnado puder resultar a ineficácia da medida, caso seja finalmente deferida, sendo facultado exigir do impetrante caução, fiança ou depósito, com o objetivo de assegurar o ressarcimento à pessoa jurídica.

Art. 12 Lei 12016/09: Findo o prazo a que se refere o inciso I do caput do art. 7º desta Lei, o juiz ouvirá o representante do Ministério Público, que opinará, dentro do prazo improrrogável de 10 (dez) dias.

Parágrafo único. Com ou sem o parecer do Ministério Público, os autos serão conclusos ao juiz, para a decisão, a qual deverá ser necessariamente proferida em 30 (trinta) dias.

- Ministério Público x MS:

Art. 82 CPC: Compete ao Ministério Público intervir:

I - nas causas em que há interesses de incapazes;

II - nas causas concernentes ao estado da pessoa, pátrio poder, tutela, curatela, interdição, casamento, declaração de ausência e disposições de última vontade;

III - nas ações que envolvam litígios coletivos pela posse da terra rural e nas demais causas em que há interesse público evidenciado pela natureza da lide ou qualidade da parte.

Art. 246 CPC: É nulo o processo, quando o Ministério Público não for intimado a acompanhar o feito em que deva intervir.

- Cabe mandado de segurança: principais Súmulas e OJ

- Súm. 414 TST: II - No caso da **tutela antecipada (ou liminar)** ser concedida **antes da sentença**, cabe a impetração do 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 da tutela antecipada (ou liminar).

- Súm. 417 TST: III - Em se tratando de **execução provisória**, fere direito líquido e certo do impetrante a determinação de penhora em dinheiro, quando nomeados outros bens à penhora, pois o executado tem direito a que a execução se processe da forma que lhe seja menos gravosa, nos termos do art. 620 do CPC.

- OJ 63 SDI-II TST: Comporta a impetração de mandado de segurança o deferimento de reintegração no emprego em ação cautelar.

- OJ 98 SDI II TST: É ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho, sendo cabível o mandado de segurança visando à realização da perícia,



independentemente do depósito. (IN 27 TST – art. 6º: Os honorários periciais serão suportados pela parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária da justiça gratuita. Parágrafo único. Faculta-se ao juiz, em relação à perícia, exigir depósito prévio dos honorários, ressalvadas as lides decorrentes da relação de emprego. (logo, MS só para lides decorrentes da rel. de emprego!)

- OJ 153 SDI-II TST: Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.

- Súm. 625 STF: Controvérsia sobre matéria de direito não impede concessão de mandado de segurança.

- outras hipóteses de cabimento do MS:

- Estabelecimento fechado ou interditado por ato de um auditor fiscal do trabalho;
- MPT – legitimidade quando Juiz nega ao membro do Ministério Público do Trabalho o direito de sentar à sua direita;
- Proibição de retirada dos autos de cartório;
- Penhora de bem público (art. 100 CF/88)
- Quando não observado o direito do exequente à adjudicação do bem, na execução, na forma do art. 888, § 1º, CLT.
- entre outros

- Não se concederá mandado de segurança: principais Súmulas e OJ

- Art. 5º Lei 12016/09: Não se concederá mandado de segurança quando se tratar:
I - de ato do qual caiba recurso administrativo com efeito suspensivo, independentemente de caução;

II - de decisão judicial da qual caiba recurso com efeito suspensivo;

III - de decisão judicial transitada em julgado.

- Súm. 33 TST: Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial transitada em julgado.

- Súm. 414, I, TST: I - A **antecipação da tutela** concedida **na sentença** não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. A ação cautelar é o meio próprio para se obter efeito suspensivo a recurso.

- Súm. 416 TST: **Mandado de Segurança - Execução - Cabimento - Justiça do Trabalho** Devendo o agravo de petição delimitar justificadamente a matéria e os valores objeto de discordância, não fere direito líquido e certo o prosseguimento da execução quanto aos tópicos e valores não especificados no agravo.



- Súm. 417 TST: I - Não fere direito líquido e certo do impetrante o ato judicial que determina penhora em dinheiro do executado, em **execução definitiva**, para garantir crédito exequendo, uma vez que obedece à gradação prevista no art. 655 do CPC. (cabe Agravo de Petição)

II - Havendo discordância do credor, em execução definitiva, não tem o executado direito líquido e certo a que os valores penhorados em dinheiro fiquem depositados no próprio banco, ainda que atenda aos requisitos do art. 666, I, do CPC.

- Súm. 418 TST: A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

- OJ 54 SDI-II TST: Ajuizados embargos de terceiro (art. 1046 do CPC) para pleitear a desconstituição da penhora, inviável a interposição de mandado de segurança com a mesma finalidade.

- OJ 56 SDI-II TST: Não há direito líquido e certo à execução definitiva na pendência de recurso extraordinário, ou de agravo de instrumento visando a destrancá-lo.

- OJ 64 SDI-II TST: Não fere direito líquido e certo a concessão de tutela antecipada para reintegração de empregado protegido por estabilidade provisória decorrente de lei ou norma coletiva.

- OJ 65 SDI-II TST: Ressalvada a hipótese do art. 494 da CLT, não fere direito líquido e certo a determinação liminar de reintegração no emprego de dirigente sindical, em face da previsão do inciso X do art. 659 da CLT.

- OJ 66 SDI-II TST: É incabível o mandado de segurança contra sentença homologatória de adjudicação, uma vez que existe meio próprio para impugnar o ato judicial, consistente nos embargos à adjudicação (CPC, art. 746).

- OJ 67 SDI-II TST: Não fere direito líquido e certo a concessão de liminar obstativa de transferência de empregado, em face da previsão do inciso IX do art. 659 da CLT.

- OJ 88 SDI-II TST: Incabível a impetração de mandado de segurança contra ato judicial que, de ofício, arbitrou novo valor à causa, acarretando a majoração das custas processuais, uma vez que cabia à parte, após recolher as custas, calculadas com base no valor dado à causa na inicial, interpor recurso ordinário e, posteriormente, agravo de instrumento no caso de o recurso ser considerado deserto.

- OJ 92 SDI-II TST: Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial passível de reforma mediante recurso próprio, ainda que com efeito diferido.

- OJ 93 SDI-II TST: É admissível a penhora sobre a renda mensal ou faturamento de empresa, limitada a determinado percentual, desde que não comprometa o desenvolvimento regular de suas atividades

- OJ 99 SDI-II TST: Esgotadas as vias recursais existentes, não cabe mandado de segurança.



-
- OJ 137 SDI-II TST: Constitui direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada, na forma do art. 494, “caput” e parágrafo único, da CLT.
 - OJ 140 SDI-II TST: Não cabe mandado de segurança para impugnar despacho que acolheu ou indeferiu liminar em outro mandado de segurança.
 - OJ 142 SDI-II TST: Não cabe mandado de segurança para impugnar despacho que acolheu ou indeferiu liminar em outro mandado de segurança
 - OJ 144 SDI-II TST: O mandado de segurança não se presta à obtenção de uma sentença genérica, aplicável a eventos futuros, cuja ocorrência constitui uma incógnita
 - OJ 148 SDI-II TST: É responsabilidade da parte, para interpor recurso ordinário em mandado de segurança, a comprovação do recolhimento das custas processuais no prazo recursal, sob pena de deserção.
 - Súm. 266 STF: Não cabe mandado de segurança contra lei em tese
 - Súm. 267 STF: Não cabe mandado de segurança contra ato judicial passível de recurso ou correição.
 - Súm. 268 STF: Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial com trânsito em julgado.
 - Súm. 512 STF: Não cabe condenação em honorários de advogado na ação de mandado de segurança.

► **MANDADO DE SEGURANÇA: recurso cabível: RECURSO ORDINÁRIO:**
Súm. 201 TST: Da decisão do Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 8 (oito) dias, para o Tribunal Superior do Trabalho, correspondendo igual dilação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade.

► **IMPORTANTE!!!** (aplicáveis ao MS e à AÇÃO RESCISÓRIA)

- OJ 152 SDI-II TST: AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL VERIFICADA NA FASE RECURSAL. PROCURAÇÃO OUTORGADA COM PODERES ESPECÍFICOS PARA AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. VÍCIO PROCESSUAL INSANÁVEL. A procuração outorgada com poderes específicos para ajuizamento de reclamação trabalhista não autoriza a propositura de ação rescisória e mandado de segurança, bem como não se admite sua regularização quando verificado o defeito de representação processual na fase recursal, nos termos da Súmula nº 383, item II, do TST.



- OJ 152 SDI-II TST: AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA. RECURSO DE REVISTA DE ACÓRDÃO REGIONAL QUE JULGA AÇÃO RESCISÓRIA OU MANDADO DE SEGURANÇA. PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE. INAPLICABILIDADE. ERRO GROSSEIRO NA INTERPOSIÇÃO DO RECURSO. A interposição de recurso de revista de decisão definitiva de Tribunal Regional do Trabalho em ação rescisória ou em mandado de segurança, com fundamento em violação legal e divergência jurisprudencial e remissão expressa ao art. 896 da CLT, configura erro grosseiro, insuscetível de autorizar o seu recebimento como recurso ordinário, em face do disposto no art. 895, "b", da CLT.

-SÚMULA 365 TST: ALÇADA - AÇÃO RESCISÓRIA E MANDADO DE SEGURANÇA: Não se aplica a alçada em ação rescisória e em mandado de segurança.

► **Mandado de Segurança:** roteiro esquematizado para auxiliá-lo na elaboração da peça

1) ENCAMIHAMENTO (competência: Vara do Trabalho/Juízo de Direito (art. 112 CF/88); ou Tribunal Regional do Trabalho (desembargador); ou Tribunal Superior do Trabalho (ministro) - dependendo da autoridade coatora:

- se Juiz do Trabalho ou servidor Vara do trabalho: Excelentíssimo Senhor Doutor Juiz do Trabalho da ... vara do trabalho de ...
- se Juiz de Direito Investido de jurisdição trabalhista (art 112 CF/88): Excelentíssimo Senhor Doutor Juiz de Direito da ... Vara da comarca de ...
- se desembargador ou servidor do TRT: Excelentíssimo Senhor Doutor Desembargador Federal Presidente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da ... Região.
- Se ministro ou servidor do TST: Excelentíssimo Senhor Doutor Ministro Presidente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

2)QUALIFICAÇÃO DO IMPETRANTE (titular do direito líquido e certo supostamente violado) e **INDICAÇÃO DO ADVOGADO E CORRESPONDENTE ENDEREÇO PARA RECEBIMENTO DAS NOTIFICAÇÕES/INTIMAÇÕES** (não invente dados)

3) NOME DA PEÇA EM DESTAQUE (com a respectiva fundamentação legal: art. 5º, LXIX ou LXX (coletivo), CF/88 e art. 1º Lei 12016/09. Obs:se houver pedido de liminar destacar junto ao nome para chamar a atenção do examinador

4) QUALIFICAÇÃO DA AUTORIDADE COATORA (IMPETRADO) (requerer logo a notificação do órgão de representação judicial do impetrado

5)TEMPESTIVIDADE (art. 23 Lei 12016/09);

6)DO ABUSO DE PODER/ ILEGALIDADE DO ATO: fatos e requisitos específicos (exposição lógica: 1º) o fato justificador do abuso de poder ou ilegalidade; 2º) a hipótese legal de cabimento no qual está enquadrado; 3º) fundamentação jurídica específica: competência da Justiça Trabalho (art. 114, VII, CF/88); Princípios do Contraditório e da Ampla Defesa; Princípios da Legalidade e da Moralidade administrativa (art. 37 CF/88) e o Estado Democrático de Direito)

6) LIMINAR (verificar se estão presentes os requisitos do art. 7º, III, Lei 12016/09. Usar como fundamento a não observância dos fundamentos supramencionados e demonstrar o caráter de urgência da medida)



7) PEDIDOS (pedir a concessão da liminar para que se suspenda os efeitos do ato impugnado; pedir a notificação da autoridade coatora para que preste informações em 10 dias, na forma do art. 7º, I, Lei 12016/09; pedir a notificação do órgão de representação judicial que a autoridade coatora está vinculado, nos moldes do art. 7º, II, Lei 12016/09; requerer a abertura de vistas ao MPT para que se manifeste em 10 dias – art. 12 Lei 12016/09; por fim, pedir a concessão da segurança e, caráter definitivo.

8) COMUNICAR A JUNTADA DA PROVA PRÈCONSTITUÍDA (art. 830 CLT) – logo não se protesta pela produção das provas (art. 6,§ 1º, Lei 12016/09 : § 1º No caso em que o documento necessário à prova do alegado se ache em repartição ou estabelecimento público ou em poder de autoridade que se recuse a fornecê-lo por certidão ou de terceiro, o juiz ordenará, preliminarmente, por ofício, a exibição desse documento em original ou em cópia autêntica e marcará, para o cumprimento da ordem, o prazo de 10 (dez) dias. O escrivão extrairá cópias do documento para juntá-las à segunda via da petição.

9) VALOR DA CAUSA (colocar R\$...)

10) LOCAL, DATA E ASSINATURA DO ADVOGADO (não invente dados)

Caso hipotético:

Mévio, dono do Restaurante Alfa Ltda, lhe procurou na qualidade de advogado, informando que sua empresa encontra-se fechada, após interdição de suas atividades por ato ilegal, arbitrário e infundado de um auditor fiscal do trabalho, consoante documentação apresentada por seu cliente. Diante da situação fática apresentada, aponte a medida judicial cabível para salvaguardar os interesses de seus clientes.

EXCENLENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DO TRABALHO DA ... VARA DO TRABALHO DE ...

(cinco, seis linhas)

IMPETRANTE, qualificação e endereços completos, vem, por seu advogado *infra* assinado, indicando para os efeitos do art. 39, I c/c 44 do CPC o endereço completo ..., impetrar

MANDADO DE SEGURANÇA
com pedido de liminar

com fulcro no art. 5º, LXIX, da CF/88 c/c art. 1º da lei 12016/09 c/c art. 114, IV, da CF/88 contra ato coator do AUDITOR FISCAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, qualificação completa, requerendo, desde já, em atenção ao art. 7º, II, da Lei 12016/09, a notificação do órgão de representação judicial do impetrado, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas:

DA TEMPESTIVIDADE

Cumpram ressaltar que, o presente *writ* foi tempestivamente impetrado dentro do



prazo decadencial de 120 dias, contados da ciência, pelo interessado, do ato impugnado, na forma do artigo 23 da Lei 12016/09.

DA COMPETÊNCIA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

Em se tratando de ato coator praticado por um auditor fiscal do trabalho, presente se faz a competência do judiciário trabalhista para apreciar e julgar o presente feito, consoante previsão constitucional expressa no art. 114, VII, da CF/88, alterado pela EC 45/04, por se tratar de impugnação à penalidade administrativa impostas ao empregador por um órgão de fiscalização das relações de trabalho, no caso, o Ministério do Trabalho.

DO ABUSO DE PODER/ ILEGALIDADE DO ATO:

Desde de..., o Restaurante Alfa Ltda, encontra-se fechado, após interdição de suas atividades por ato ilegal, arbitrário e infundado de um auditor fiscal do trabalho (narrar detalhadamente os fatos que existirem na questão. Não invente dados), em completa desconformidade com os princípios constitucionais do Contraditório, da Ampla Defesa, com os princípios norteadores da Administração Pública e, com as garantias decorrentes do próprio Estado de Democrático de Direito.

Senão vejamos.

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito (art.1º, da CF/88) e possui como princípios norteadores de sua atividade administrativa a Legalidade, a Impessoalidade, a Moralidade, a Publicidade e a Eficiência (art. 37 da CF/88).

Nossa Carta Magna, no inciso LV, artigo 5.º, assegura aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

O art. 5º, LXIX, da CF/88, por sua vez, instrumentalizado pelo art. 1º Lei 12016/09, garante a utilização da via do mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.

Ora, no presente *mandamus*, pelos fatos e fundamentos aduzidos, ao sumariamente interditar o estabelecimento do impetrante, sem lhe conceder a oportunidade de defesa, restou clara a prática de ato administrativo abusivo e ilegal, em total afronta aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, e em total descompasso com a legalidade e a moralidade administrativa, bastantes a justificar a utilização da via do mandado de segurança.

O ato administrativo é, portanto, abusivo e ilegal, e na ausência de outro meio para impugná-lo a presente ação visa a concessão da segurança a fim de que se suspenda o ato ilegal e arbitrário da autoridade coatora.

DA LIMINAR

Diante do fato que, o ato, ilegal e abusivo, praticado pelo auditor fiscal do trabalho contra o impetrante está lhe impedido de exercer a sua atividade econômica e, colocando em risco a própria saúde e existência de sua empresa, presentes os requisitos exigidos pelo art. 7º, III, da Lei 12016/09, para a concessão da segurança em caráter liminar, a fim de já possa retornar suas atividades até decisão final do processo.



Ou seja, havendo relevância e fundado receio de ineficácia da medida, requer, seja, liminarmente, concedida a segurança a fim de que se suspenda o ato de interdição que deu motivo ao pedido, permitindo que o impetrante retome o quanto antes às suas atividades normais.

PEDIDO E REQUERIMENTOS FINAIS

Por todo o exposto, requer:

- a) a concessão da liminar para que se suspenda os efeitos do ato impugnado que interditou o estabelecimento, permitindo ao impetrante o imediato retorno de sua atividade econômica, na forma do art. 7º, III, da Lei 12016/09;
- b) a notificação da autoridade coatora para que preste informações em 10 dias, na forma do art. 7º, I, Lei 12016/09;
- c) a notificação do órgão de representação judicial que a autoridade coatora está vinculado, nos moldes do art. 6º e 7º, II, Lei 12016/09, para que, querendo, ingresse no feito;
- d) a abertura de vistas ao MPT para que se manifeste em 10 dias – art. 12 Lei 12016/09;
- e) a concessão da segurança e, caráter definitivo, confirmando os termos da liminar supramencionada.

Requer, ainda, a juntada dos documentos anexos, aptos a comprovar a prática pela autoridade coatora do ato abusivo e ilegal praticado, em atenção ao disposto no art. 6,§ 1º, Lei 12016/09 c/c 830 da CLT e Súm. 415 do TST.

Dá-se à causa o valor de R\$...

Termos em que,
Pede deferimento.

Local..., data...
Advogado...
OAB...

Ação Rescisória

- Finalidade da ação: rescisão da decisão coberta pela autoridade da coisa julgada material, visando sanar um dos vícios previstos no art. 485 CPC. Ou seja, rescisão de uma decisão definitiva (de mérito: sentença ou acórdão),

Art. 485 CPC: A sentença de mérito, transitada em julgado, pode ser rescindida quando:

- I - se verificar que foi dada por prevaricação, concussão ou corrupção do juiz (art. 319, 316 e 317 CP, respectivamente)
- II - proferida por juiz impedido ou absolutamente incompetente;



III - resultar de dolo da parte vencedora em detrimento da parte vencida, ou de colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei (Dolo: art. 14,II, CPC; Súm. 403 TST; Colusão: 129 CPC; 487, III, b, CPC; Súm. 407 TST)

IV - ofender a coisa julgada (OJ 101 e 123 SDI-II TST);

V - violar literal disposição de lei (OJ 25 SDI-II TST; Súm. 408, 410 e 298 TST;

VI - se fundar em prova, cuja falsidade tenha sido apurada em processo criminal ou seja provada na própria ação rescisória;

VII - depois da sentença, o autor obtiver documento novo, cuja existência ignorava, ou de que não pôde fazer uso, capaz, por si só, de lhe assegurar pronunciamento favorável (Súm. 402 TST);

VIII - houver fundamento para invalidar confissão, desistência ou transação, em que se baseou a sentença (Súm. 404 TST);;

IX - fundada em erro de fato, resultante de atos ou de documentos da causa . (OJ 136 SDI-II TST)

Art. 486 CPC: Os atos judiciais, que não dependem de sentença, ou em que esta for meramente homologatória, podem ser rescindidos, como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil.

Obs1.: Dependendo do caso, o autor da ação formulará um pedido de rescisão da decisão cumulado com o de um novo julgamento (art. 488, I, CPC)

Obs2.: Se o objetivo for desconstituir um título executivo extrajudicial ou uma cláusula de um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho, caberá Ação Anulatória

- Cabimento processo trabalho: art.836 da CLT

-Súm. 259 TST: Só por rescisória é atacável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do Art. 831 da Consolidação das Leis do Trabalho.

-Súm. 514 STF: Admite-se ação rescisória contra sentença transitada em julgado, ainda que contra ela não se tenham esgotado todos os recursos.

- Não Cabimento:

-OJ 21 SDI-II TST: É incabível ação rescisória para a desconstituição de sentença não transitada em julgado porque ainda não submetida ao necessário duplo grau de jurisdição, na forma do Decreto-Lei nº 779/69. Determina-se que se oficie ao Presidente do TRT para que proceda à avocatória do processo principal para o reexame da sentença rescindenda..

- Legitimados: Art. 487 CPC: Tem legitimidade para propor a ação:
 - I - quem foi parte no processo ou o seu sucessor a título universal ou singular;
 - II - o terceiro juridicamente interessado;
 - III - o Ministério Público:
 - a) se não foi ouvido no processo, em que lhe era obrigatória a intervenção;
 - b) quando a sentença é o efeito de colusão das partes, a fim de fraudar a lei.



- Petição inicial: art. 282 CPC e 836 CLT: **depósito prévio de 20% do valor da causa**, salvo prova de miserabilidade jurídica do autor.
 - A petição inicial da rescisória será distribuída a um juiz relator, que mandará citar o réu, assinando-lhe prazo nunca inferior a 15 (quinze) dias nem superior a 30 (trinta) para responder aos termos da ação. (art. 491 CPC)
- Competência funcional: competência originária dos tribunais: TRT ou TST
 - Súm. 192 TST: Recurso de Revista e Embargos não Conhecidos - Competência - Ação Rescisória
 - I** - Se não houver o conhecimento de recurso de revista ou de embargos, a competência para julgar ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho, ressalvado o disposto no item II.
 - II** - Acórdão rescindendo do Tribunal Superior do Trabalho que não conhece de recurso de embargos ou de revista, analisando arguição de violação de dispositivo de lei material ou decidindo em consonância com súmula de direito material ou com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da Seção de Dissídios Individuais (Súmula nº 333), examina o mérito da causa, cabendo ação rescisória da competência do Tribunal Superior do Trabalho.
 - III** - Em face do disposto no art. 512 do CPC, é juridicamente impossível o pedido explícito de desconstituição de sentença quando substituída por acórdão Regional.
 - IV** - É manifesta a impossibilidade jurídica do pedido de rescisão de julgado proferido em agravo de instrumento que, limitando-se a aferir o eventual desacerto do juízo negativo de admissibilidade do recurso de revista, não substitui o acórdão regional, na forma do art. 512 do CPC.
 - V** - A decisão proferida pela SBDI, em sede de agravo regimental, calcada na Súmula nº 333, substitui acórdão de Turma do TST, porque emite juízo de mérito, comportando, em tese, o corte rescisório.
 - **Tribunal Regional do Trabalho** (Excelentíssimo Senhor Doutor Desembargador Federal Presidente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da ... Região) → rescindir sentença do juiz do trabalho ou acórdão do TRT (art. 678, I, c, 2, CLT)
Obs.: Nos tribunais regionais de grande porte a competência para julgamento é das Seções Especializadas em Dissídios Individuais e Coletivos
 - **Tribunal Superior do trabalho** (Excelentíssimo Senhor Doutor Ministro Presidente do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho) → rescindir acórdão do TST
 - Compete à Seção de Dissídios Individuais julgar: originariamente: a) as ações rescisórias propostas contra decisões das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho e suas próprias, inclusive as anteriores à especialização em seções (art. 3º, I, a, Lei 7701/88)
 - Compete à seção especializada em dissídios coletivos, ou seção normativa julgar as ações rescisórias propostas contra suas sentenças normativas; (art. 2º, I, c, Lei 7701/88)
 - OJ 70 SDI-II TST: AÇÃO RESCISÓRIA. MANIFESTO E INESCUSÁVEL EQUÍVOCO NO DIRECIONAMENTO. INÉPCIA DA INICIAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO. O manifesto equívoco da parte em ajuizar ação rescisória no TST



para desconstituir julgado proferido pelo TRT, ou vice-versa, implica a extinção do processo sem julgamento do mérito por inépcia da inicial

- Prazo: decadencial: 2 anos, contados do transito em julgado da decisão rescindenda (art. 495 CPC)

- Súm. 100 TST: Prazo de Decadência - Ação Rescisória Trabalhista

I - O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subsequente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não.

II - Havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momentos e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a ação rescisória do trânsito em julgado de cada decisão, salvo se o recurso tratar de preliminar ou prejudicial que possa tornar insubsistente a decisão recorrida, hipótese em que flui a decadência a partir do trânsito em julgado da decisão que julgar o recurso parcial.

III - Salvo se houver dúvida razoável, a interposição de recurso intempestivo ou a interposição de recurso incabível não protraí o termo inicial do prazo decadencial.

IV - O juízo rescindente não está adstrito à certidão de trânsito em julgado juntada com a ação rescisória, podendo formar sua convicção através de outros elementos dos autos quanto à antecipação ou postergação do "dies a quo" do prazo decadencial.

V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial.

VI - Na hipótese de colusão das partes, o prazo decadencial da ação rescisória somente começa a fluir para o Ministério Público, que não interveio no processo principal, a partir do momento em que tem ciência da fraude.

VII - Não ofende o princípio do duplo grau de jurisdição a decisão do TST que, após afastar a decadência em sede de recurso ordinário, aprecia desde logo a lide, se a causa versar questão exclusivamente de direito e estiver em condições de imediato julgamento. (**VIII** - A exceção de incompetência, ainda que oposta no prazo recursal, sem ter sido aviado o recurso próprio, não tem o condão de afastar a consumação da coisa julgada e, assim, postergar o termo inicial do prazo decadencial para a ação rescisória. (ex-OJ nº 16 da SBDI-2 - inserida em 20.09.00)

IX - Prorroga-se até o primeiro dia útil, imediatamente subsequente, o prazo decadencial para ajuizamento de ação rescisória quando expira em férias forenses, feriados, finais de semana ou em dia em que não houver expediente forense. Aplicação do art. 775 da CLT. (ex-OJ nº 13 da SBDI-2 - inserida em 20.09.00)

X - Conta-se o prazo decadencial da ação rescisória, após o decurso do prazo legal previsto para a interposição do recurso extraordinário, apenas quando esgotadas todas as vias recursais ordinárias. (ex-OJ nº 145 da SBDI-2 - DJ 10.11.04)

- Súm. 299 TST: Prova de Trânsito em Julgado da Decisão Rescindenda Trabalhista - Prazo

I - É indispensável ao processamento da ação rescisória a prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda.



II - Verificando o relator que a parte interessada não juntou à inicial o documento comprobatório, abrirá prazo de 10 (dez) dias para que o faça, sob pena de indeferimento.

III - A comprovação do trânsito em julgado da decisão rescindenda é pressuposto processual indispensável ao tempo do ajuizamento da ação rescisória. Eventual trânsito em julgado posterior ao ajuizamento da ação rescisória não reabilita a ação proposta, na medida em que o ordenamento jurídico não contempla a ação rescisória preventiva.

IV - O pretense vício de intimação, posterior à decisão que se pretende rescindir, se efetivamente ocorrido, não permite a formação da coisa julgada material. Assim, a ação rescisória deve ser julgada extinta, sem julgamento do mérito, por carência de ação, por inexistir decisão transitada em julgado a ser rescindida.

Obs.: O STF, por entender que fere o princípio da Isonomia, julgou inconstitucional a norma que duplicava o prazo de ajuizamento da ação rescisória em favor da Administração Direta, autárquica e fundacional e do Ministério Público (ADIn 1753-2),

-OJ 12 SDI-II TST: AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. CONSUMAÇÃO ANTES OU DEPOIS DA EDIÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.577/1997. AMPLIAÇÃO DO PRAZO.

I - A vigência da Medida Provisória nº 1.577/1997 e de suas reedições implicou o elastecimento do prazo decadencial para o ajuizamento da ação rescisória a favor dos entes de direito público, autarquias e fundações públicas. Se o biênio decadencial do art. 495 do CPC findou após a entrada em vigor da referida medida provisória e até sua suspensão pelo STF em sede liminar de ação direta de inconstitucionalidade (ADIn 1753-2), tem-se como aplicável o prazo decadencial elastecido à rescisória.

II - A regra ampliativa do prazo decadencial para a propositura de ação rescisória em favor de pessoa jurídica de direito público não se aplica se, ao tempo em que sobreveio a Medida Provisória nº 1.577/1997, já se exaurira o biênio do art. 495 do CPC. Preservação do direito adquirido da parte à decadência já consumada sob a égide da lei velha.

- Revelia: Na ação rescisória, o que se ataca na ação é a sentença, ato oficial do Estado, acobertado pelo manto da coisa julgada. Assim sendo, e considerando que a coisa julgada envolve questão de ordem pública, a revelia não produz confissão na ação rescisória. (Súm. 398 TST)

- Instrução Probatória: Se os fatos alegados pelas partes dependerem de prova, o relator delegará a competência ao juiz de direito da comarca onde deva ser produzida, fixando prazo de 45 (quarenta e cinco) a 90 (noventa) dias para a devolução dos autos. (art. 492 CPC)

- Razões Finais: Concluída a instrução, será aberta vista, sucessivamente, ao autor e ao réu, pelo prazo de 10 (dez) dias, para razões finais. Em seguida, os autos subirão ao relator, procedendo-se ao julgamento: (art. 493 CPC)

- Julgamento: Julgando procedente a ação, o tribunal rescindir a sentença, proferirá, se for o caso, novo julgamento (art. 494 CPC)



-Honorários advocatícios: Súm. 219 TST

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

II - É incabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista, salvo se preenchidos os requisitos da Lei nº 5.584/70.

-Recursos: RECURSO ORDINÁRIO

- **Súm. 158 TST:** Da decisão do Tribunal Regional do Trabalho, em ação rescisória, cabível é o recurso ordinário para o Tribunal Superior do Trabalho, em face da organização judiciária trabalhista.

- **Súm. 99 TST:** 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.

-competência para julgamento: Compete à seção especializada em dissídios coletivos, ou seção normativa em última instância julgar: b) os recursos ordinários interpostos contra as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em ações rescisórias e mandados de segurança pertinentes a dissídios coletivos; (art. 2º, II, b, Lei 7701/88) e Compete à Seção de Dissídios Individuais julgar em única instância: os recursos ordinários interpostos contra decisões dos Tribunais Regionais em processos de dissídio individual de sua competência originária (art. 3º, II, a, Lei 7701/88)

- **Súm. 303 TST:** Em dissídio individual, está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da CF/1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo:

a) quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos;

b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal ou com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho.

II - Em ação rescisória, a decisão proferida pelo juízo de primeiro grau está sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório quando desfavorável ao ente público, exceto nas hipóteses das alíneas "a" e "b" do inciso anterior

- **Execução:** art. 836, parágrafo único, CLT: A execução da decisão proferida em ação rescisória far-se-á nos próprios autos da ação que lhe deu origem, e será instruída com o acórdão da rescisória e a respectiva certidão de trânsito em julgado

* IMPORTANTE A LEITURA:



- Sumulas TST: 83; 99; 100; 107; 144; 158; 169; 192; 194; 219; 259; 298; 299; 303; 365; 398; 399; 400; 401; 402; 403; 404; 405; 406; 407; 408; 409; 410; 411; 412; 413

-OJ SDI-2: 1 a 48; 68 a 85; 90; 94 a 97; 100 a 112; 116 a 128; 132 136; 145 a147; 150 a 152.

► **Ação Rescisória:** roteiro esquematizado para auxiliá-lo na elaboração da peça

1) ENCAMIHAMENTO

2)QUALIFICAÇÃO DO AUTOR e INDICAÇÃO DO ADVOGADO E CORRESPONDENTE ENDEREÇO PARA RECEBIMENTO DAS NOTIFICAÇÕES/INTIMAÇÕES (não invente dados)

3) NOME DA PEÇA EM DESTAQUE (com a respectiva fundamentação legal: art.485 (dizer qual inciso) c/c 487 (dizer qual inciso) CPC - prestar atenção se há necessidade de pedido de medida liminar: *fumus boni iuris* e *periculum in mora*)

4)QUALIFICAÇÃO DO RÉU

5)COMPETÊNCIA JUSTIÇA TRABALHO

6)TEMPESTIVIDADE

7) LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO (SE FOR O CASO) - art. 127 c/c 128, I, b, CF/88 e lei Complementar 75/93, art. 5º, I, c/c 6º, XIV, e 83, I)

8) DEPÓSITO PRÉVIO (art. 836 CLT)

9) DO TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO

10) DOS FATOS E FUNDAMENTOS (expor os fatos e dizer em qual hipótese legal do art. 485 se enquadra, de preferência, destacando sob a forma de título do tópico) ex.: “Da falta de intervenção obrigatória do Ministério Público do Trabalho: art.487,III,CPC”; “Da violação literal dos arts. 213 e 214 CPC”; “ Da violação do caput do art. 1º, Lei 6858/80”, etc

11) PEDIDOS (se for o caso, requerer seja deferida a liminar suspendendo os efeitos da decisão objeto da ação até o trânsito em julgado da decisão principal; requerer seja julgado procedente o pedido rescindindo-se a decisão ou rescindindo-se a decisão e proferindo novo julgamento; requerer a citação dos réus para que apresentem a sua contestação, na forma do 491 CPC, sob pena de revelia; se o Ministério Público for parte requerer a intimação pessoal do Ministério Público do trabalho de todos os atos do processo, em observância á prerrogativa processual prevista na Lei Complementar nº 75/93, arts. 82,I, 84,213,214,246,parágrafo único, 247,485,V,487,III,a CPC c/c art. 769 CLT; requerer a condenação dos réus ao pagamento das custas;

12)PROTESTO PELA PRODUÇÃO DAS PROVAS

13)HONORÁRIOS (Súm. 219 e 329 TST)

13) VALOR DA CAUSA (colocar R\$...)

14) LOCAL, DATA E ASSINATURA DO ADVOGADO (não invente dados)

EXCENLENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR DESEMBARGADOR FEDERAL
PRESIDENTE DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIIONAL DO TRABALHO DA ...REGIÃO.

(cinco, seis linhas)



AUTOR, qualificação e endereços completos, vem, por seu advogado *infra* assinado, indicando para os efeitos do art. 39, I c/c 44 do CPC o endereço completo ..., propor a presente

AÇÃO RESCISÓRIA
(com pedido de liminar: só se for hipótese de)

com fulcro no art. 836 da CLT c/c art. 485, ..., CPC, em face de NOME DO RÉU, qualificação e endereço completos, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas:

DA COMPETÊNCIA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA: art. 836 CLT c/c 114 CF/88

DA LIMINAR (se for o caso: *fumus boni iuris* e *periculum in mora*): art.489 CPC

DA TEMPESTIVIDADE : art. 495 CPC e Súm. 100 TST

DA LEGITIMIDADE: art.495 CPC e Súm. 100 TST

DO TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO – juntada documentos obrigatórios – Súm. 299 TST e OJ 84 SDI- II TST – cópia da decisão rescindenda e certidão de trânsito em julgado

DO DEPÓSITO PRÉVIO:art. 836 CLT: 20% valor da causa

DOS FATOS E FUNDAMENTOS

(expor o fato, qual o dispositivo do art. 485 CPC que autoriza a desconstituição da decisão transitada em julgado. Copiar o que vier na questão. Não inventar dados)DO

PEDIDO E REQUERIMENTOS FINAIS (491 e 492 CPC)

(se tiver liminar) Ante todo o exposto, requer seja imediatamente deferida medida liminar de suspensão da decisão rescindenda , até o trânsito em julgado da decisão principal a ser proferida neste feito, nos termos consolidados na Súmula 405,I, TST.

Requer, uma vez demonstrada a hipótese inserida no art. 485, ...,CPC, seja a presente Ação Rescisória instruída e julgada, ao final, totalmente procedente, rescindindo-se a decisão acima identificada, invalidando-se todos os atos que lhe são subseqüentes (se for o caso: e, na forma do art. 488 < I< CPC c/c 836 da CLT, proferindo-se, ainda, novo julgamento da causa.)

Requer, ainda, a citação dos réus pra, querendo, contestar a presente ação, sob pena de reputarem-se verdadeiros os fatos narrados na inicial.

Protesta provar por todos os meios de prova em direito admitidas, em especial, depoimento pessoal das partes, testemunhal, documental, pericial, inspeção judicial e, quaisquer outras que venham a se fazer necessárias ao deslinde da causa e ao esclarecimento da verdade.

(Se MPT for parte: Requerer, por derradeiro, a intimação pessoal do Ministério



Público do trabalho de todos os atos do processo, em observância á prerrogativa processual prevista na Lei Complementar nº 75/93, arts. 82,I, 84,213,214,246,parágrafo único, 247,485,V,487,III,a CPC c/c art. 769 CLT e ainda no Provimento nº 4 do Exmo. Sr. Ministro Corregedor Geral da Justiça do Trabalho.

Dá-se à causa o valor de R\$...

Termos em que,
Pede deferimento.

Local..., data...
Advogado...
OAB...