

# VERSÃO DEMONSTRATIVA

Material protegido por direitos autorais.

## RELAÇÃO DE SÚMULAS E OJ'S IMPACTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA:

SÚMULAS E OJ'S DO TST	ARTIGOS QUE FUNDAMENTAM O IMPACTO
Súmula 6	Art. 461
Súmula 51	Art. 611-A, VI
Súmula 85	Art. 59, 59-A e 59-B
Súmula 90	Art. 58, § 2º
Súmula 101	Art. 457, § 1º e § 2º
Súmula 114	Art. 11-A
Súmula 115	Art. 457, § 1º
Súmula 122	Art. 844, § 5º
Súmula 127	Art. 461, § 2º
Súmula 129	Art. 8º, § 2º
Súmula 153	Art. 11-A, § 2º
Súmula 202	Art. 611-A, VI
Súmula 203	Art. 457, § 1º
Súmula 219	Art. 791-A
Súmula 226	Art. 457, § 1º
Súmula 241	Art. 457, § 2º
Súmula 253	Art. 457, § 1º
Súmula 268	Art. 11, § 2º
Súmula 318	Art. 457, § 1º e § 2º
Súmula 320	Art. 58, § 2º
Súmula 329	Art. 791-A
Súmula 330	Art. 477 e 507-B
Súmula 331	Arts. 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C e 5º-D da Lei 6.019/74
Súmula 338	Art. 611-A, X
Súmula 354	Art. 611-A, IX
Súmula 366	Art. 4º, § 2º
Súmula 372	Art. 468, § 2º
Súmula 377	Art. 843, § 3º
Súmula 426	Art. 899, § 4º
Súmula 428	Art. 611-A, VIII
Súmula 429	Art. 8º, § 2º
Súmula 432	Arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602
Súmula 437	Arts. 71, § 4º e art. 611-A, III
Súmula 440	Art. 8º, § 2º
Súmula 443	Art. 8º, § 2º
Súmula 444	Art. 59-A
Súmula 457	Art. 790-B
OJ 14 SDI-I	Art. 477, § 6º
OJ 235 SDI-I	Art. 611-A, IX
OJ 261 SDI-I	Art. 448-A
OJ 270 SDI-I	Art. 477-B
OJ 322 SDI-I	Art. 614, § 3º
OJ 355 SDI-I	Art. 71, § 4º
OJ 356 SDI-I	Art. 477-B
OJ 383 SDI-I	Art. 4º-C, § 1º da Lei 6.019/74
OJ 388 SDI-I	Art. 59-A
OJ 392 SDI-I	Art. 11, § 3º

OJ 411 SDI-I	Art. 448-A
OJ 418 SDI-I	Art. 461, § 3º
OJ 132 SDI-II	Art. 855-E

*Tabela do livro Curso de Direito do Trabalho, Henrique Correia, 2023.*

### ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Etimologicamente, a palavra origina-se de *tripalium*, termo em latim que significa instrumento de tortura composto por 3 paus. Embora na origem o vocábulo possua forte carga negativa, no decorrer dos séculos o trabalho passou a ter significado positivo e possui *status* de direito fundamental social (CF/88, art. 7º e 8º).

#### RELAÇÃO DE TRABALHO NA ANTIGUIDADE

Na Idade Antiga, notadamente na Grécia e em Roma, o trabalho possuía significado pejorativo e muito diferente dos dias atuais. Os gregos, por exemplo, consideravam indigno trabalhar, pois a atividade era vista como um castigo e era desempenhada por escravos. Nesse sentido, Henrique Correia destaca que o termo *pónos* (trabalho em grego) tem a mesma raiz que a palavra *poena* (pena). Nessa época, embora existisse reduzido número de pessoas livres trabalhando, predominava a mão-de-obra escrava (os escravos eram tidos como coisa e não sujeitos de direito). Esse modelo escravocrata entrou em declínio com a queda do Império Romano do Ocidente.

#### RELAÇÕES DE TRABALHO NA IDADE MÉDIA

Com a queda do Império Romano do Ocidente, inaugura-se a Idade Média (Séculos V ao XV). O regime escravocrata (Grécia e Roma) passa a dar lugar ao Feudalismo (a utilização de escravos é substituída pela de servos). Nesse período, destacam-se duas formas de trabalho: **a) servidão e b) as corporações de ofício.**

**A servidão** é o regime no qual o servo fica vinculado compulsoriamente a uma terra de propriedade do senhor feudal. O servo produz para este e, em troca, pode residir na propriedade.

**As corporações de ofício**, segundo Henrique Correia, eram *“oficinas hierarquicamente organizadas, originalmente compostas por mestres e aprendizes e, a partir do Século XIV, por companheiros, que detinham o monopólio da exploração de determinada atividade economia em um determinado lugar. (...) Os mestres já haviam sido aprovados na prova da obra-mestra, eram os proprietários das oficinas e as dirigiam. Os companheiros eram trabalhadores assalariados. Já os aprendizes, jovens entre 12 e 14 anos de idade, cujos pais pagavam altas taxas para aprenderem os ofícios da profissão, ficavam sob a responsabilidade dos mestres por cerca de 5 anos de ensino metódico.”* Ainda segundo o autor, nesse período *“não houve, também, nessa fase o desenvolvimento de trabalho subordinado livre.”*

<b>RELAÇÕES DE TRABALHO NO PÓS- REVOLUÇÃO INDUSTRIAL</b>	<p>Com a modificação do regime econômico e social da Europa, as corporações de ofício e sua forma de organização passaram a não ser mais admitidas e foram extintas por lei (na França, destaca-se a Lei <i>Chapelier de 1791</i>). Nesse cenário de desenvolvimento tecnológico, a forma de trabalho artesanal passa a ser substituída pelas máquinas e pelo sistema capitalista.</p> <p>Nesse período, surge a chamada “classe operária”. Também prevalecia o liberalismo clássico e a ampla liberdade de negociação permitia que os patrões explorassem os trabalhadores, os quais eram submetidos a jornadas exaustivas e a condições degradantes de trabalho. Segundo Henrique Correia, essa exploração e a necessidade de superá-la recebeu o nome de “questão social”.</p> <p>Nesse cenário social de luta dos operários por melhores condições de trabalho, <b>surgiu o Direito do Trabalho</b>. Segundo Orlando Gomes e Carlos Gottschalk, primeiro surge o Direito Coletivo do Trabalho e na sequência o Direito Individual do Trabalho.</p> <p>No I Concurso Nacional da Magistratura do Trabalho, foi considerada correta a seguinte assertiva: <i>O Direito do Trabalho deve ser considerado produto cultural do século XIX e das transformações e condições sociais, econômicas e políticas que colocam a relação de trabalho subordinada como núcleo do processo produtivo característico daquela sociedade e que tornaram possível o aparecimento deste ramo novo da ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária.</i></p>
--	--

Tabela criada com base no Curso de Direito do Trabalho. Henrique Correia. 2023

### HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

Segundo Maurício Godinho Delgado, a evolução do Direito do Trabalho divide-se em **4 fases**:

<b>1ª FASE FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (FIM DO SÉCULO XVIII ATÉ 1848)</b>	<p>Período iniciado com a luta da classe operária por melhores condições de trabalho. Havia poucas leis sobre o tema.</p> <p>Destaques do período:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>MORAL AND HEALTH ACT (1802)</i> e o <i>ATO DE 1826</i>, ambos na Inglaterra.</li> </ul>
<b>2ª FASE SISTEMATIZAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (1848 A 1919)</b>	<p>Nessa fase, intensificou-se a criação de leis trabalhistas e ocorreu um avanço no reconhecimento das normas coletivas.</p> <p>Destaques do período:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>MANIFESTO COMUNISTA (1848)</i>;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ENCÍCLICA RERUM NOVARUM (1891) do Papa Leão XIII (memorize esse nome, pois as bancas amam cobrar o nome desse documento!);</li> <li>• CONVENÇÃO DE BERLIM DE 1890.</li> </ul>
--	--

<b>3ª FASE INSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (1919 ATÉ O FIM DO SÉCULO XX)</b>	<p>Foi nesse período que o Direito do Trabalho se incorporou definitivamente ao ordenamento jurídico dos países e as normas autônomas e heterônomas ganharam destaque.</p> <p>Destaques do Período:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CONSTITUIÇÃO DO MÉXICO (1917), a primeira a estabelecer direitos sociais, incluindo-se os trabalhistas;</li> <li>• CONSTITUIÇÃO DE WEIMAR (1919): também pioneira na previsão dos direitos sociais.</li> <li>• CRIAÇÃO DA OIT (1919).</li> </ul>
---	---

<b>4ª FASE CRISE E TRANSIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (FINAL DO SÉCULO XX ATÉ OS DIAS PRESENTES)</b>	<p>O avanço da tecnologia e as transformações econômico-sociais geraram um crescente anseio pela flexibilização (negociado sobre o legislado) e até mesmo pela desregulamentação (ausência total de leis trabalhistas estatais), o que gerou verdadeira crise no ramo <i>justalibista</i>.</p> <p>Apesar de parte da doutrina considerar o período como uma “crise para a ruptura final do Direito do Trabalho”, Maurício Godinho Delgado sustenta que se trata de uma <b>transição</b> para um Direito do Trabalho readequado/renovado, pois continua sendo imperioso reafirmar as normas trabalhistas, para que assim se atenuem as desigualdades criadas pelo sistema capitalista.</p> <p>Destaques do período:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revolução Industrial 4.0;</li> <li>• Avanço da tecnologia;</li> <li>• Economia de bico (<i>gig economy</i>);</li> <li>• Trabalho em plataformas digitais.</li> </ul>
--	--

Com base no livro *Curso de Direito do Trabalho*, Maurício Godinho Delgado (2023) e *Curso de Direito do Trabalho*, Henrique Correia (2023)

#### BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

<b>CF 1824</b>	Não existiam normas trabalhistas, predominava a liberdade do trabalho e as corporações de ofício eram proibidas.
<b>CF 1891</b>	Não existiam normas trabalhistas, mas já existia a liberdade de associação.

<b>CF 1934</b>	Foi a primeira CF a estabelecer normas trabalhistas. Reconheceu os sindicatos e as associações profissionais.
<b>CF 1937</b>	Previu a unicidade sindical, proibiu a greve e o <i>lockout</i> (art. 138 e 139). <i>Previu a existência da Justiça do Trabalho, mas ainda não era integrada ao Poder Judiciário e sim ao Poder Executivo.</i>
<b>CF 1946</b>	Valorizou-se o trabalho humano na ordem econômica (art. 139). Previsão do direito de greve, liberdade de associação e <b>a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário.</b>
<b>CF 1967 e EC 1/1969</b>	Apesar do caráter autoritário, previa direitos trabalhistas em seu texto (art. 158). Era proibido greve em serviços essenciais (art. 157).
<b>CF 1988</b>	Com a Constituição Cidadã, o Brasil redemocratizou-se, e o texto constitucional passou a prever um amplo arcabouço de direitos trabalhistas, principalmente nos arts. 7º e 8º, os quais possuem <i>status</i> de Direitos Fundamentais.

### CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

Segundo Ricardo Resende, “pode-se conceituar Direito do Trabalho como o ramo da ciência jurídica que estuda as relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços e, mais precisamente, entre empregados e empregadores”.

*Resende, Ricardo. Direito do Trabalho (p. 1). Edição do Kindle.*

### FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

<b>FONTES DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>MATERIAIS</b>	
	<b>FORMAIS</b>	<b>AUTÔNOMAS</b>
		<b>HETERÔNOMAS</b>

### FONTES MATERIAIS

São os eventos sociais, políticos e econômicos que ocorrem no seio da sociedade e inspiram a criação de normas trabalhistas. Trata-se de um momento pré-jurídico (antecede a criação das leis). As fontes materiais não possuem caráter cogente, mas são importantes para inspirar o legislador a editar as leis pertinentes.

**FONTES FORMAIS**

Ricardo Resende explica que as fontes formais “ligam-se à forma jurídica utilizada como regulamentação do fato social. São aquelas fontes que sucedem logicamente as fontes materiais, representando o momento jurídico, através da exteriorização das normas jurídicas”.

As fontes formais se subdividem em **autônomas** e **heterônomas**:

**FONTES FORMAIS AUTÔNOMAS**

São normas cogentes elaboradas pelas próprias partes destinatárias da norma jurídica.

<b>ACORDO COLETIVO DE TRABALHO</b>	Elaborado entre o empregador e o sindicato da categoria profissional (trabalhador). <b><u>Relação empregador x Sindicato profissional.</u></b>
<b>CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:</b>	Elaborada entre um ou mais sindicatos patronais e um ou mais sindicatos profissionais. <b><u>Relação Sindicato x Sindicato.</u></b>
<b>USOS E COSTUMES</b>	A doutrina majoritária tende a considerá-los como <b>fonte formal autônoma.</b>
	<p>Maurício Godinho Delgado faz uma distinção entre “usos” e “costumes”. Por considerarmos valiosas as ponderações do ilustre Ministro, resolvemos trazê-las no presente material. Nesse sentido:</p> <p>“por <b>uso</b> entende-se a prática habitual adotada no contexto de uma relação jurídica específica, envolvendo as específicas partes componentes dessa relação e produzindo, em consequência, efeitos exclusivamente no delimitado âmbito dessas mesmas partes. Nessa acepção, o uso não emerge como ato-regra – não sendo, portanto, norma jurídica. Tem, assim, o caráter de simples cláusula tacitamente ajustada na relação jurídica entre as partes envolvidas (cláusula contratual).</p> <p>Por <b>costume</b> entende-se, em contrapartida, a prática habitual adotada no contexto mais amplo de certa empresa, categoria, região etc., firmando um modelo ou critério de conduta geral, impessoal, aplicável <i>ad futurum</i> a todos os trabalhadores integrados no mesmo tipo de contexto. Os costumes têm, assim, caráter inquestionável de atos-regra, isto é, normas jurídicas”.</p>

### FONTES FORMAIS HETERÔNOMAS

As normas são elaboradas por um terceiro (geralmente o Estado), e não pelos próprios destinatários da norma.

Exemplos: *Constituição Federal, leis trabalhistas, medidas provisórias, decretos regulamentares, sentenças normativas, súmula vinculante, recurso de revista repetitivo, Incidente de Assunção de Competência (CPC/15, art. 947), tratados e convenções internacionais.*

Quanto aos tratados e convenções internacionais (inclusive os da OIT), **são fontes formais heterônomas** os incorporados no ordenamento jurídico brasileiro, e os não incorporados são fontes materiais. As recomendações da OIT não são fontes formais, servindo, no máximo, como fontes materiais.

Também importante ressaltar que os tratados internacionais sobre Direito do Trabalho (OIT) são considerados de direitos humanos e, portanto, podem ser equivalentes a EC (caso aprovados pelo rito do art. 5º, § 3º, da CF/88). Caso aprovados pelo rito normal, terão *status* supralegal.

### HIERARQUIA DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

A hierarquia das normas jurídicas, no Direito do Trabalho, não é igual aos demais ramos do Direito. Enquanto nestes predomina uma hierarquia estática (pirâmide de Kelsen), no ramo trabalhista, em razão do princípio da norma mais favorável, nem sempre a norma superior prevalecerá sobre a norma inferior. Nesse sentido, por exemplo, um acordo coletivo que preveja adicional de férias de 100% prevalecerá sobre a CF/88 (adicional de 1/3), pois a norma coletiva é mais favorável ao trabalhador.

### CONFLITO ENTRE AS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO

Antes da Reforma Trabalhista, em virtude do princípio da norma mais favorável, não existia uma hierarquia rígida entre o acordo coletivo do trabalho e a convenção coletiva de trabalho, isto é, prevalecia o instrumento coletivo que fosse mais favorável ao empregado. Entretanto, com o advento da Lei 13.467/17, o art. 620 da CLT passou a estabelecer o seguinte: “Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Dessa forma, atualmente os acordos coletivos do trabalho sempre prevalecem sobre as convenções coletivas.

### CONFLITO ENTRE A LEI E AS NORMAS COLETIVAS

Com a Reforma Trabalhista, **o Legislador deu ênfase ao negociado sobre o legislado**. Nesse sentido, o art. 611-A da CLT estabelece as hipóteses em que as normas coletivas prevalecem sobre a lei, podendo, inclusive, fixar condições mais prejudiciais ao trabalhador. Entretanto, embora as normas coletivas “possam muito”, elas não podem tudo. Isso porque o STF, no Tema 1046 de Repercussão Geral, validou o negociado sobre o legislado, mas impôs limites. Eis a tese fixada:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, **desde que** respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. STF, Tema 1046 RG.

#### CONFLITOS ENTRE AS DEMAIS FONTES FORMAIS TRABALHISTAS

##### TEORIA DA ACUMULAÇÃO

De acordo com essa teoria, o operador do Direito deve selecionar, nas normas em conflito, apenas os dispositivos que sejam favoráveis ao trabalhador e aplicá-los no caso concreto. **É a tese minoritária** e rechaçada por grande parte da doutrina, porque cria uma espécie de “terceira lei” contendo apenas os artigos selecionados, situação essa que usurparia a função de legislar do Poder Legislativo, ferindo o princípio da separação dos poderes.

##### TEORIA DO CONGLOBAMENTO

Segundo essa teoria, o intérprete deve analisar as normas em conflito e aplicar **apenas aquela que, em sua totalidade**, seja mais favorável ao trabalhador. Desse modo, não pode haver o fracionamento que ocorre na teoria da acumulação.

##### TEORIA DO CONGLOBAMENTO MITIGADO OU POR INSTITUTOS

De acordo com essa teoria, a análise da lei não ocorrerá na sua totalidade (teoria do conglobamento), **mas sim instituto por instituto**, devendo ser aplicada a norma que, **em relação ao conjunto analisado**, seja mais favorável ao trabalhador. Exemplo: se há conflito entre 2 leis a respeito de regras sobre remuneração, o intérprete deve analisar aquela que, em relação ao instituto remuneração, seja mais favorável.

*Tabela com base nos ensinamentos de Henrique Correia, Curso de Direito do Trabalho.*

[...]

## CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)



Reportagens de 1943 noticiam a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, no governo Vargas. Reprodução/Biblioteca Nacional Digital

## Será publicada amanhã a Consolidação das Leis do Trabalho

O Código do Trabalhador contém 921 artigos e foi elaborado sob a direta orientação do presidente Getúlio Vargas e do ministro Marcondes Filho — Os pontos principais da Consolidação

Em fevereiro do ano passado, logo após assumir a pasta do Trabalho, o ministro Marcondes Filho designou uma comissão para consolidar as leis do trabalho e de previdência social.

Subdividiu-se a Comissão em duas sub-comissões, tendo-se incumbido da parte de legislação do Trabalho os srs. Arnaldo Sussekind, Dorval Lacerda, J. de Se-

quando os membros de uma família trabalharem na mesma empresa. Ainda com relação à estabilidade é interessante ressaltar que foi facultada a sua conversão em indenização paga em dobro, quando se verificar manifesta incompatibilidade entre o empregador e o empregado. Essa conversão só poderá ser feita, entretanto, pela Justiça do Trabalho.

**Ampla divulgação**

condes Filho, uma edição de 20.000 exemplares para distribuição gratuita aos trabalhadores.

Ainda a comissão organizará, em todos os sindicatos, palestras educativas sobre os direitos e deveres dos trabalhadores, difundindo, assim, amplamente, a Consolidação.

Também nos estados a Consolidação será amplamente divulgada. O ministro do Trabalho, que vem realizando, através a "Hora do Brasil", uma notável obra educacional dos trabalhadores, determinou que a Comissão remetesse exemplares da Consolidação dos Intervenores Estaduais para sua publicação nos respectivos órgãos

### CURIOSIDADE JURÍDICA (Caiu na prova de Juiz do Trabalho / TRT-15 / 2013)

A assinatura da CLT foi comemorada por uma multidão, na Cidade do Rio de Janeiro, que lotou o **Estádio de São Januário**, do Clube de Regatas Vasco da Gama, em uma grande festa. Esse fato ocorreu em 1º de maio de 1943, mas o texto celetista entrou em vigor algum tempo depois, em 10 de novembro 1943.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi assinada pelo então **Presidente Getúlio Vargas, em 01.05.1943** (hoje em dia, nessa data é o feriado do dia do trabalhador).

### TÍTULO I INTRODUÇÃO

Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as **relações individuais e coletivas** de trabalho, nela previstas.

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

§ 1º - **EQUIPARAM-SE** ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que **admitirem** trabalhadores como **empregados**. [Empregador por equiparação]

CLT, Art. 442. §1º. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

§ 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento. Lei 14.647/23

§ 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária. Lei 14.647/23

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a **direção, controle ou administração** de outra, ou ainda quando, **mesmo guardando cada uma sua autonomia**, integrem **grupo econômico**, serão responsáveis **SOLIDARIAMENTE** pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. Lei nº 13.467/17

#### A CLT PASSOU A RECONHECER 2 TIPOS DE GRUPO ECONÔMICO

Antes da Reforma Trabalhista, a CLT previa expressamente apenas o grupo econômico por subordinação. Apenas doutrina e jurisprudência previam o chamado grupo econômico por coordenação. Com a Lei 13.467/17, a CLT passou a prever expressamente:

<b>“POR DIREÇÃO, CONTROLE OU ADMINISTRAÇÃO DE OUTRA”</b>	Grupo econômico por <u>subordinação</u>
<b>“OU AINDA QUANDO, MESMO GUARDANDO CADA UMA SUA AUTONOMIA”</b>	Grupo econômico por <u>coordenação</u>
<b>RESPONSABILIDADE <u>SOLIDÁRIA</u></b>	

- Súmula 93 do TST: Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, *tácito ou expresso*, do banco empregador.
- Súmula 129 do TST: 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 239 TST: É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

§ 3º **NÃO CARACTERIZA GRUPO ECONÔMICO** a mera **identidade de sócios**, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a **demonstração do interesse integrado**, a **efetiva comunhão de interesses** e a **atuação conjunta das empresas dele integrantes**. Lei nº 13.467/17

#### CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO

<b>IDENTIDADE DE SÓCIOS</b>	NÃO É SUFICIENTE. São necessários outros elementos:
<b>PARA A CONFIGURAÇÃO DO GRUPO</b>	<b>Demonstração do interesse integrado;</b>
	<b>Efetiva comunhão de interesses;</b>
	<b>Atuação conjunta das empresas dele integrantes.</b>

#### ENUNCIADO DA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO



**ATENÇÃO:** Os Enunciados são aprovados durante a reunião de diversos estudiosos do Direito do Trabalho/Processual do Trabalho. Embora não possuam caráter vinculante, por conter forte carga orientativa, costumam ser cobrados pelas Bancas. Muita atenção!

**ENUNCIADO 5:**

I. A Lei 13.467/2017 reconheceu expressamente a figura do grupo econômico trabalhista por coordenação (art. 2º, §2º) e estabeleceu requisitos subjetivos (interesse integrado e comum) e objetivos (atuação conjunta) para a caracterização do grupo, a serem verificados no caso concreto pelo juízo (art. 2º, §3º);

II- Nas hipóteses restritas de aplicação do parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, **a mera identidade de sócios entre as empresas integrantes, embora não baste à caracterização do grupo econômico, constitui indício que autoriza a inversão ou redistribuição do ônus da prova, nos termos do art. 818 § 1º da CLT, com redação dada pela lei 13.467/2017.** Incumbe então ao empregador o ônus de comprovar a ausência de interesses integrados, da comunhão de interesses e/ou da atuação conjunta das empresas. Aplicação dos princípios da aptidão para a prova e da paridade de armas em concreto (isonomia processual).

**ENUNCIADO 9:** Subordinação estrutural. Grupo econômico. Responsabilidade solidária das empresas que atuam em cadeia produtiva nacional ou global, por interpretação dos parágrafos 2º e 3º do artigo 2º da CLT, acrescentados pela Lei 13.467/2017.

**ENUNCIADO 10:** Não configurado o grupo econômico na forma do novo art. 2º, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, é possível a integração do direito, na forma do art. 8º da CLT (especialmente considerando sua nova redação), para abarcar situações não disciplinadas pela nova legislação trabalhista. O grupo econômico pode ter natureza societária, obrigacional ou pessoal, bastando apenas a atuação coordenada, conjunta ou coligada das sociedades empresárias. Assim, como tal concepção destina-se à defesa da ordem econômica e da livre concorrência, com mais razão ainda deve ser aplicada à defesa das verbas trabalhistas.

Viola o princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, por impor obrigação não prevista no art. 2º, § 2º, da CLT, decisão que, na fase de execução de sentença, reconhece a configuração de grupo econômico e atribui responsabilidade solidária a empresa distinta daquela com a qual se estabeleceu o vínculo de emprego, **com fundamento estritamente na existência de sócios comuns, sem a demonstração de relação hierárquica de uma empresa sobre a outra.** TST-E-ED-RR-92-21.2014.5.02.0029, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 5.10.2017 (Info 167)

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

**PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

<b>PESSOA FÍSICA</b>	Trabalho realizado por uma pessoa física. O empregado jamais pode ser uma pessoa jurídica. Com isso, caso uma pessoa jurídica esteja prestando serviços com a presença de todos os requisitos da relação empregatícia (Pejotização), o vínculo de emprego deve ser declarado.
<b>PESSOALIDADE</b>	Trabalho prestado pelo próprio empregado, sem que ele próprio possa indicar substitutos para seu lugar;
<b>ONEROSIDADE</b>	O trabalho prestado não é gratuito, pois o empregado recebe salário;
<b>NÃO EVENTUALIDADE / HABITUALIDADE</b>	<b>A prestação de serviços deve ser habitual, não esporádica, não eventual.</b> Não confundir “habitualidade/não eventualidade” com “continuidade”. <b>O conceito de continuidade</b> é requisito caracterizador da relação de emprego doméstico, mas não é exigível para configurar a relação de empregado comum. Apesar disso, algumas bancas não fazem essa

	diferença e consideram “continuidade” sinônimo de “não eventualidade/habitualidade”. Analise bem a questão!
<b>SUBORDINAÇÃO</b> (JURÍDICA)	Não se trata de subordinação técnica ou econômica, mas sim da subordinação jurídica. O empregado está subordinado ao empregador, às suas ordens, ao seu poder diretivo.
Alguns autores incluem a “alteridade” como requisito para configuração da relação de emprego. <i>Alteridade</i> significa que os riscos do empreendimento pertencem ao empregador e não podem ser transferidos aos empregados.	

**ELEMENTOS NÃO NECESSÁRIOS PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

<b>EXCLUSIVIDADE</b>	Em regra, o empregado pode ter mais de uma relação de emprego com diferentes empregadores.
<b>PROFISSIONALIDADE</b>	Desde que presentes os pressupostos caracterizadores do vínculo de emprego, será empregado tanto o trabalhador braçal quanto um alto executivo, advogado etc.
<b>LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS</b>	Se presentes os requisitos da relação de emprego, não é relevante o local da prestação dos serviços (Art. 6º, CLT).

**DECLARAÇÃO DE VÍNCULO PELO AFT**

O termo de interdição lavrado pela Superintendência Regional do Trabalho, no qual se estabeleceu condições para o transporte de trabalhadores envolvidos na coleta de lixo em município, **acarreta a paralisação da própria atividade ante a impossibilidade de uso dos veículos utilizados e de adequação imediata da frota às medidas estipuladas no referido termo.** TST-RO-796-08.2017.5.06.0000, SBDI-II, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 17/5/2022 (Info 254)

No presente caso o Tribunal Regional entendeu que, ao efetuar o pagamento da multa com redução de 50%, conforme previsto no artigo 636, § 6º, da CLT, além de renunciar ao direito de interpor recurso administrativo, o recorrente renunciou ao direito de se insurgir pela via judicial. **Entretanto, esta Corte Superior possui entendimento no sentido de que o pagamento da multa reduzida de 50% implica renúncia apenas ao recurso na via administrativa, não impossibilitando a discussão na via judicial, ante a incompatibilidade com as garantias constitucionais da inafastabilidade da jurisdição e ampla defesa.** Violação do artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal configurada. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR298-52.2017.5.06.0018, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 27/4/2022) (Info 254)

No presente caso, discute-se a responsabilidade subsidiária do dono da obra quanto ao pagamento das multas aplicadas pelo Auditor do Ministério do Trabalho decorrentes do descumprimento de obrigações de fazer, relacionadas às irregularidades constatadas quanto às condições de trabalho. (...)Isso significa que tal isenção não alcança a situação dos presentes autos, em que se discute a responsabilidade subsidiária pelas multas aplicadas ao causador das infrações decorrentes do não cumprimento das obrigações relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, assim compreendido o tomador de serviços ou o empregador a quem competia a manutenção de um ambiente de trabalho seguro. Assim, em tais casos, envolvendo empregado contratado por empreiteiro ou subempreiteiro, é inaplicável o entendimento contido na Orientação Jurisprudencial nº 191 da SDI-1 do TST, uma vez que a responsabilidade não decorre de questões relacionadas ao vínculo de emprego, mas do disposto nos artigos 7º, XXII, da CF/88 e 157 da CLT, cujo exame nos leva a concluir que todas as empresas que compõem o meio ambiente de trabalho são diretamente

responsáveis pelo cumprimento e fiscalização das normas de higiene e segurança laboral (...). TST-RR-11728-36.2015.5.15.0045, 8ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 22/6/2022) (Info 257)

É pacífica a jurisprudência desta Corte no sentido de que não há invasão de competência jurisdicional quando o órgão de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, no exercício do poder de polícia (arts. 626 a 628 da CLT c/c o art. 21, XXIV, da CF), considera tipificada a relação de emprego e lavra o respectivo auto de infração ao art. 41 da CLT. Nada obstante, em cenários fáticos complexos, quando não evidenciada de forma clara e insofismável a transgressão ao art. 41 da CLT, não cabe ao auditor fiscal “julgar” a situação e lavrar o respectivo auto de infração, pois, nesse caso, estaria a decidir como autêntica autoridade judiciária, o que não se compadece com o postulado da separação dos poderes (CF, art. 2º) e com a garantia do juízo natural (CF, art. 5º, LIII), autênticas cláusulas pétreas da Constituição (CF, art. 60, § 4º). (TST-Ag-ED-RR2634-36.2011.5.02.0055, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 28/9/2022) (Info 262)

Embora seja entendimento pacífico desta c. Corte que não há invasão na esfera da competência da Justiça do Trabalho a declaração de existência de vínculo de emprego feita pelo Auditor Fiscal do Trabalho, por ser sua atribuição averiguar o cumprimento das normas trabalhistas, verifica-se que o fundamento para a lavratura do auto de infração não mais subsiste no ordenamento jurídico. Isso porque o Supremo Tribunal Federal firmou a tese de que é lícita a terceirização de serviços de atividade fim, conforme posicionamento adotado no julgamento do ARE 791932 (Tema 739), nos autos da ADPF 324 e do RE 958252, e, ainda, na ocasião do julgamento da ADC 26, motivo pelo qual não há como ser cancelado auto de infração que reconhece vínculo de emprego fundado em terceirização ilícita. Deve, portanto, ser mantida a decisão regional que concedeu a segurança pleiteada nos autos do Mandado de Segurança impetrado pela Ford Motor Company Brasil Ltda., que reconheceu a ilegalidade do auto de infração, face à decisão vinculante do e. STF. Transcendência política reconhecida e recurso de revista não conhecido.” (TST-RR-115908.2017.5.05.0134, 8ª Turma, rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, julgado em 24/8/2022) (Info 259)

#### TRANSPORTADOR AUTÔNOMO DE CARGAS

A Lei nº 11.442/2007 (Transporte Rodoviário de Cargas por terceiros) é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei nº 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista. STF, ADI 3961, julgada em 15/04/2020

As relações envolvendo a incidência da Lei 11.442/2007 possuem natureza jurídica comercial, motivo pelo qual devem ser analisadas pela justiça comum, e não pela justiça do trabalho, ainda que em discussão alegação de fraude à legislação trabalhista, consubstanciada no teor dos arts. 2º e 3º da CLT. STF - Rcl: 43544 MG 0103505-20.2020.1.00.0000, Julgamento: 17/02/2021, Publicação: 03/03/2021

A mera alegação, em contestação, quanto à existência de prestação de serviços de trabalhador autônomo de carga, sem a juntada de qualquer documento a revelar a celebração formal de contrato de transportador autônomo, nos termos da Lei nº 11.442/2007, não é suficiente para afastar a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar ação na qual o motorista de veículo de carga postula o reconhecimento de vínculo de emprego. [...]Por conseguinte, somente se a causa de pedir e o pedido forem oriundos do contrato comercial a que alude a norma, postulando parcelas típicas de ajustes desse jaez, é que a competência se define em prol da Justiça

Comum. TST-Ag-ED-ROT-22192-95.2017.5.04.0000, SBDI-II, red. p/ acórdão Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 7/3/2023 (Info 268)

#### JURISPRUDÊNCIAS

Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes. STF. RE 606003, julgado em 28/09/2020 (Tema 550 RG)

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

Súmula 430 TST: Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização.

OJ 199 SDI-1 TST: É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

OJ 366 SDI-1 TST: Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na súmula nº 363 do TST, SE REQUERIDAS.

Súmula 363 TST: 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.

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

- Súmula 6, inciso VII, TST: 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**.

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.

- Súmula 96 TST: A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.
- SÚMULA 118 TST: Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

- SÚMULA 428 TST: I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, a distância E submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de **indenização e estabilidade**, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho **prestando serviço militar** e por **motivo de acidente do trabalho**. Lei nº 13.467/17

- Súmula 35-STF: Em caso de acidente do trabalho ou de transporte, a concubina tem direito de ser indenizada pela morte do amásio, se entre eles não havia impedimento para o matrimônio. **SUPERADA, EM PARTE.**

Atualmente, deve-se ler a Súmula desta maneira: “Em caso de acidente do trabalho ou de transporte, o(a) companheiro(a) tem direito de ser indenizado(a) pela morte da pessoa com quem vivia em união estável. O termo concubinato é, atualmente, reservado apenas para o relacionamento entre duas pessoas no qual pelo menos uma delas é impedida de casar (art. 1.727 do CC).

- Súmula 198-STF: As ausências motivadas por acidente do trabalho **não são descontáveis** do período aquisitivo das férias.
- Súmula 464-STF: No cálculo da indenização por acidente do trabalho, **inclui-se**, quando devido, o repouso semanal remunerado.

§ 2º Por **não se considerar** tempo à disposição do empregador, **não será** computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, **ainda que** ultrapasse o limite de **5 minutos** previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, **por escolha própria**, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, **bem como adentrar ou permanecer** nas dependências da empresa **para exercer atividades particulares**, entre outras: Lei nº 13.467/17

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

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

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

- OJ 297 SDI-1 TST: O art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia

equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.

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

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

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, **salvo** quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, **não se aplicam**:

a) **aos empregados domésticos**, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

b) **aos trabalhadores rurais**, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

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

c) **aos funcionários públicos** da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

**(Art. 39, CF/88)** A União, os Estados, o DF e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

d) **aos servidores de autarquias paraestatais, desde que** sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

e) **aos empregados das empresas de propriedade da União Federal**, quando por esta ou pelos Estados administrados, salvo em se tratando daquelas cujas propriedades ou administração resultem de circunstâncias transitórias.

f) **às atividades de direção e assessoramento** nos órgãos, institutos e fundações dos **partidos**, assim definidas em normas internas de organização partidária. *Lei 13.877/19*

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

- SÚMULA 346 TST: Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 minutos a cada 90 de trabalho consecutivo.

§ 1º O direito comum será **fonte subsidiária** do direito do trabalho. *Lei 13467/17*

**DIREITO COMUM E O DIREITO DO TRABALHO**

A redação do art. 8º da CLT, antes da Reforma Trabalhista, previa que “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste**”.

Com o advento da Lei 13.467/17, o art. 8º da CLT estabelece que “o direito comum **será fonte subsidiária do direito do trabalho**”. Diante da supressão, pelo legislador, da necessidade de compatibilização entre o direito comum e o Direito do Trabalho, podem surgir posicionamentos pela aplicação do direito comum mesmo em contrariedade com o campo justralhista.

Entretanto, Henrique Correia ressalta que “*toda norma inserida em um microsistema deve necessariamente ser compatível com ele, sob pena de quebrar a identidade e a ideologia do sistema que está integrando a norma. Desse modo, não podemos afastar a necessidade de compatibilização com os princípios do Direito do Trabalho das normas do direito comum que lhe são aplicadas*”.

**ENUNCIADO 2 DA II JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO**

**ATENÇÃO:** Os Enunciados são aprovados durante a reunião de diversos estudiosos do Direito do Trabalho/Processual do Trabalho. Embora não possuam caráter vinculante, por conter forte carga orientativa, costumam ser cobrados pelas Bancas. Muita atenção!

**ENUNCIADO 3:** A teoria do diálogo das fontes é aplicável à interpretação da nova legislação trabalhista.

§ 2º **Súmulas e outros enunciados de jurisprudência** editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho **não poderão restringir** direitos legalmente previstos **nem criar** obrigações que não estejam previstas em lei. Lei 13467/17

§ 3º No exame de **convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**, a Justiça do Trabalho analisará **exclusivamente** a conformidade dos **elementos essenciais do negócio jurídico**, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil 2002, e balizará sua atuação pelo **princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**. Lei 13467/17

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

- I - agente capaz;
- II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
- III - forma prescrita ou não defesa em lei.

**ENUNCIADO 2 DA II JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO**

**ATENÇÃO:** Os Enunciados são aprovados durante a reunião de diversos estudiosos do Direito do Trabalho/Processual do Trabalho. Embora não possuam caráter vinculante, por conter forte carga orientativa, costumam ser cobrados pelas Bancas. Muita atenção!

**ENUNCIADO 2:** Os juízes do trabalho, à maneira de todos os demais magistrados, em todos os ramos do Judiciário, devem cumprir e fazer cumprir a Constituição e as leis, o que importa o exercício do controle difuso de constitucionalidade e no controle de convencionalidade das leis, bem como o uso de todos os métodos de interpretação/aplicação disponíveis. Nessa medida:

I. Reputa-se autoritária e antirrepublicana toda ação política, midiática, administrativa ou correicional que pretender imputar ao juiz do trabalho o "dever" de interpretar a lei 13.467/2017 de modo exclusivamente literal/gramatical;

II. A interpretação judicial é atividade que tem por escopo o desvelamento do sentido e do alcance da lei trabalhista. É função primordial do Poder Judiciário Trabalhista julgar as relações de trabalho e dizer o direito no caso concreto, observando o objetivo da REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL de construir uma sociedade mais justa e igualitária. Exegese dos artigos 1º, 2º, 3º, 5º, inciso XXXV, 6º e 93, IX e 114 da CRFB;

III. Inconstitucionalidade do § 2º e do § 3º do artigo 8º da CLT e do artigo 611-A, §1º, da CLT. Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da lei ou imunizar o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho da apreciação da justiça do trabalho, inclusive quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem pública social. Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais, por ofensa ao disposto no art. 114, i, da CF/88 e por incompatibilidade com os princípios da separação dos poderes, do acesso a justiça e da independência funcional.

Art. 9º **Serão nulos de pleno direito** os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

- SÚMULA 77 TST: Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.
- SÚMULA 91 TST: Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. (Salário complessivo)
- SÚMULA 152 TST: O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito.
- SÚMULA 363 TST: 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.
- OJ 199 SDI-1 TST: É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.
- OJ 30 SDC TST: Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

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

- OJ 92 SDI-1 TST: Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.
- OJ 261 SDI-1 TST: As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.
- OJ 408 SDI-1 TST: É devida a incidência de juros de mora em relação aos débitos trabalhistas de empresa em liquidação extrajudicial sucedida nos moldes dos arts. 10 e 448 da CLT. O sucessor responde pela obrigação do sucedido, não se beneficiando de qualquer privilégio a este destinado.
- OJ 411 SDI-1 TST: 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.

Art. 10-A. O sócio retirante responde **subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas da sociedade **relativas ao período em que figurou como sócio**, somente em ações ajuizadas **até 2 anos depois de averbada a modificação do contrato**, observada a seguinte **ordem de preferência**: Lei 13.467/17

- I - a empresa devedora;
- II - os sócios atuais; e
- III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá **solidariamente** com os demais **quando ficar comprovada fraude** na alteração societária decorrente da modificação do contrato. Lei 13.467/17

[...]

#### SEÇÃO IV DO TRABALHO NOTURNO

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%**, pelo menos, sobre a hora diurna.

- SÚMULA 213 STF: É devido o adicional de serviço noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento.

- SÚMULA 60, INCISO I, TST: O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.
- SÚMULA 140 TST: É assegurado ao vigia sujeito ao trabalho noturno o direito ao respectivo adicional.
- SÚMULA 265 TST: A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

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

- **É possível, por meio de acordo coletivo de trabalho, fixar duração normal para a hora noturna, em substituição à hora ficta prevista no art. 73, § 1º, da CLT, em razão da elevação do adicional noturno de 20% para 37,14%. No caso, não há falar em subtração pura e simples de direito legalmente previsto, mas, tão somente, em flexibilização do seu conteúdo, sem traduzir prejuízo ao empregado. Trata-se da aplicação da teoria do conglobamento, segundo a qual a redução de determinado direito é compensada pela concessão de outras vantagens, de modo a garantir o equilíbrio entre as partes. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão do Regional. Vencidos os Ministros Lelio Bentes Corrêa, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Miranda Arantes e Alexandre Agra Belmonte. TST- E-ED-RR-31600-45.2007.5.04.0232, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 23.5.2013**
- Súmula 214 do STF: A duração legal da hora de serviço noturno (52 minutos e 30 segundos) constitui vantagem suplementar, que não dispensa o salário adicional.
- SÚMULA 65 TST: O direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos aplica-se ao vigia noturno.
- Súmula 112: O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, por meio de dutos, é regulado pela Lei 5.811/72, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos prevista no art. 73, § 1º, da CLT.
- OJ-SDI1 60: I - A hora noturna no regime de trabalho no porto, compreendida entre 19 horas e 7 horas do dia seguinte, é de 60 minutos. II - Para o cálculo das horas extras prestadas pelos trabalhadores portuários, observar-se-á somente o salário básico percebido, excluídos os adicionais de risco e produtividade.
- OJ-SDI1 388: 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.
- OJ 395 SDI-1 TST: 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.

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

**ATENÇÃO**

Empregados menores de 18 anos não podem realizar horas noturnas.

**TRABALHO NOTURNO**

<b>EMPREGADO URBANO e EMPREGADO DOMÉSTICO</b>	Período noturno: <b>22h às 5h</b>		
	Hora noturna reduzida: <b>52m32seg</b>		
	Adicional de <b>20%</b>		
<b>EMPREGADO RURAL</b>	<b>PECUÁRIA</b>	<b>20h às 4h</b>	<b>Adicional de 25% Hora noturna normal (60min)</b>
	<b>AGRICULTURA/ LAVOURA</b>	<b>21h às 5h</b>	

**OUTRAS HIPÓTESES DE TRABALHO NOTURNO**

<b>TIPO DE EMPREGADO</b>	<b>ADICIONAL NOTURNO</b>	<b>PERÍODO NOTURNO</b>	
<b>ADVOGADO</b>	<b>25%</b>	<b>20h às 5h</b>	
<b>ENGENHEIRO e ARQUITETO</b>	<b>25%</b>	<b>22h às 5h</b>	
<b>VETERINÁRIO, AGRÔNOMO, QUÍMICO</b>	<b>25%</b>	<b>22h às 5h</b>	
<b>SERVIDOR PÚBLICO UNIÃO (ESTATUTÁRIO)</b>	<b>25%</b>	<b>22h às 5h</b>	
<b>PORTUÁRIO</b>	<b>20%</b>	<b>19h às 7h</b>	
<b>AERONAUTA</b>	<b>20%</b>	<b>EM VOO</b>	<b>18h às 6h</b>
		<b>EM TERRA</b>	<b>22h às 5h</b>
<b>AEROVIÁRIO</b>	<b>20%</b>	<b>22h às 5h</b>	
<b>PETROLEIRO</b>	<b>20%</b>	<b>22h às 5h</b>	

**HORÁRIOS MISTOS**

- Horário misto é quando o empregado **inicia** o trabalho **no período diurno** e adentra no período noturno [Ex.: início às 20h até às 4h]. Nesse caso, ao ultrapassar as 22h, recebe adicional noturno e incide a hora reduzida.

- Citando Sérgio Pinto Martins, Henrique Correia destaca que “não será considerado pela lei horário misto o que **se inicia** em **período noturno** e termina em período diurno, como das 23 às 6 horas”.

Na hipótese de jornada mista, iniciada pouco após às 22h, mas preponderantemente trabalhada à noite (das 23:10h às 07:10h do dia seguinte), é devido o adicional noturno quanto às horas que se seguem no período diurno, aplicando-se o entendimento da Súmula nº 60, II, do TST. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. No caso, ressaltou-se que a interpretação a ser dada ao item II da Súmula nº 60

do TST não pode estimular o empregador a adotar jornada que se inicia pouco depois das 22h com o propósito de desvirtuar o preceito. Ademais, a exegese do art. 73, §§ 3º e 4º, da CLT, à luz dos princípios da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, permite concluir que, para garantir a higidez física e mental do trabalhador, o adicional noturno deve incidir sobre o labor executado durante o dia em continuidade àquele majoritariamente prestado à noite. TST-ERR-154-04.2010.5.03.0149, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 4.10.2012 (Info 24)

#### PRORROGAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO

Ocorre a prorrogação do labor noturno quando a jornada é prorrogada para além das 5h, no caso dos trabalhadores urbanos. Nesse caso, o empregado continua recebendo o adicional noturno e faz jus à hora reduzida. Nesse sentido:

SUM 60, II - TST: Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.

#### ATENÇÃO

Henrique Correia destaca, no Informativo 24 do TST: “mesmo que a jornada tenha se iniciado um pouco após as 22h, mas preponderantemente trabalhada à noite (das 23h10 às 07h10), é devido o adicional noturno quanto às horas que se seguem no período diurno.

#### ATENÇÃO

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Lei nº 13.467, de 2017

Parágrafo único. **A remuneração mensal** pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo **abrange** os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e **serão considerados compensados** os feriados e **as prorrogações de trabalho noturno**, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. Lei nº 13.467, de 2017

Ou seja, nesse caso a remuneração mensal do regime 12x36 já engloba a prorrogação do trabalho noturno, e o empregado não recebe o adicional de 20%.

*Tabelas criadas com base no Livro Curso de Direito do Trabalho, de Henrique Correia (2023)*

#### INFORMATIVOS DO TST

**Norma coletiva que fixa adicional noturno de 50% e prevê o seu pagamento apenas para as horas trabalhadas entre 22h e 5h. Validade.** Tema 1046. Consoante tese fixada pelo STF (Tema 1046) é válida a norma coletiva que fixa o pagamento do adicional noturno apenas em relação ao trabalho prestado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia subsequente, prevendo condições mais vantajosas para o cálculo da parcela, com pagamento do adicional com percentual superior ao estabelecido em lei. Definindo as partes convenientes, de modo claro, a extensão da jornada noturna, não há que se exigir que o diploma coletivo contenha também ressalva alusiva à prorrogação do trabalho noturno. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por maioria, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, deu-lhe provimento para julgar improcedente o pedido de corte rescisório. Vencido o Relator, Ministro Amauri Rodrigues Pinto Junior. TST-ROT-458-27.2018.5.05.0000, SBDI-II, red. p/ acórdão Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 15/8/2023 (Info 276)

É pacífica a jurisprudência desta Corte no sentido de **não admitir o controle de ponto por exceção**, presumindo-se, nesse caso, a veracidade da jornada alegada na inicial, salvo prova em contrário a

cargo da reclamada. Nesse ponto, o acórdão a quo se encontra em perfeita conformidade à Súmula 338, I, do TST. Agravo de instrumento não provido". TST, AIRR 10782-62.2017.5.15.0023. 2ª Turma. Relatora: Delaíde Alves Miranda Arantes. Publicação: 12/03/2021

É possível, por meio de acordo coletivo de trabalho, fixar duração normal para a hora noturna, em substituição à hora ficta prevista no art. 73, § 1º, da CLT, em razão da elevação do adicional noturno de 20% para 37,14%. No caso, não há falar em subtração pura e simples de direito legalmente previsto, mas, tão-somente, em flexibilização do seu conteúdo, sem traduzir prejuízo ao empregado. Trata-se da aplicação da teoria do conglobamento, segundo a qual a redução de determinado direito é compensada pela concessão de outras vantagens, de modo a garantir o equilíbrio entre as partes. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão do Regional. Vencidos os Ministros Lelio Bentes Corrêa, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Miranda Arantes e Alexandre Agra Belmonte. TST-ED-RR-31600-45.2007.5.04.0232, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 23.5.2013 (Info 48-TST)

A norma coletiva pode estipular a exclusão da redução ficta da hora noturna, prevista no art. 73, § 1º, da CLT, desde que haja a concessão de outras vantagens que, sob a ótica da teoria do conglobamento, sejam mais benéficas ao trabalhador que aquelas asseguradas na legislação trabalhista. No caso vertente, o acordo coletivo fixou, para trabalhador submetido ao regime de jornada 12x36, hora noturna de sessenta minutos, porém com o pagamento de adicional de 40%, o dobro do previsto em lei. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, no tópico, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para, reconhecendo válida a norma coletiva em apreço, excluir da condenação o pagamento das Informativo TST - nº 139 Período: 7 a 27 de junho de 2016 3 horas extras. Vencidos os Ministros Alexandre Agra Belmonte e José Roberto Freire Pimenta. TST-EEDEDRR-72700-67.2008.5.17.0010, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 23.6.2016 (Info 139-TST)

A SDC, por maioria, deu provimento a recurso ordinário para considerar válida cláusula constante de acordo coletivo de trabalho que estabeleceu sistema de controle de jornada por exceção, no qual o empregado anota no registro de ponto somente situações excepcionais, como faltas, saídas antecipadas, atrasos, licenças e horas extras. Prevaleceu o entendimento de que o art. 74, §2º, da CLT, ao atribuir ao empregador a obrigação de formar prova pré-constituída a respeito da jornada de trabalho de seus empregados, possui natureza eminentemente processual. Não se trata, portanto, de matéria de ordem pública, que asseguraria ao trabalhador determinado regime de marcação de ponto. Assim, não há óbice a que os sujeitos coletivos negociem a forma pela qual o controle será realizado, desde que garantida aos empregados a verificação dos dados inseridos no sistema. Vencidos os Ministros Maurício Godinho Delgado, relator, e Aloysio Corrêa da Veiga. TST-AIRO277-95.2015.5.17.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, red. p/ acórdão Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 8.4.2019"

O percentual previsto em norma coletiva para o adicional noturno incide na hora diurna trabalhada em prorrogação, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST. No caso, o instrumento normativo estabeleceu um adicional de 60%, considerando as horas trabalhadas de 22h até às 5h. Entendeu-se que, inexistindo dispositivo convencional regulando o pagamento das horas prorrogadas, não haveria impedimento para a aplicação do mesmo adicional previsto para as horas noturnas. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para condenar a reclamada ao pagamento de adicional noturno de 60%, previsto em norma coletiva na hora de trabalho que se prorroga além das 5h. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, Antonio José de Barros Levenhagen, Aloysio Corrêa da Veiga e Cláudio Mascarenhas Brandão, que aplicavam o adicional legal de 20%, por entenderem que a norma coletiva autorizava o pagamento de 60% somente para

o labor cumprido das 22h às 5h. TST-E-ED-RR-185-76.2010.5.20.0011, SBDII, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 30.4.2015

Na hipótese de jornada mista, iniciada pouco após às 22h, mas preponderantemente trabalhada à noite (das 23:10h às 07:10h do dia seguinte), é devido o adicional noturno quanto às horas que se seguem no período diurno, aplicando-se o entendimento da Súmula nº 60, II, do TST. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. No caso, ressaltou-se que a interpretação a ser dada ao item II da Súmula nº 60 do TST não pode estimular o empregador a adotar jornada que se inicia pouco depois das 22h com o propósito de desvirtuar o preceito. Ademais, a exegese do art. 73, §§ 3º e 4º, da CLT, à luz dos princípios da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, permite concluir que, para garantir a higidez física e mental do trabalhador, o adicional noturno deve incidir sobre o labor executado durante o dia em continuidade àquele majoritariamente prestado à noite. TST-ERR-154-04.2010.5.03.0149, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 4.10.2012

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

- Súmula 313 do STF: Provada a identidade entre o trabalho diurno e o noturno, é devido o adicional, quanto a este, sem a limitação do art. 73, parágrafo 3, da CLT, independentemente da natureza da atividade do empregador.

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

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

## SEÇÃO V DO QUADRO DE HORÁRIO

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. *Lei 13.874/19*

§ 1º Revogado pela Lei nº 13.874, de 2019.

§ 2º Para os estabelecimentos com **mais de 20** trabalhadores será **obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída**, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, **permitida a pré-assinalação** do período de repouso. *Lei 13.874/19*

- SÚMULA 338 TST: I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (leia-se 20) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo

às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

- Súmula nº 366 do TST: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o *caput* deste artigo. Lei 13.874/19

§ 4º Fica permitida a utilização de **registro de ponto por exceção** à jornada regular de trabalho, mediante **acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**. Lei 13.874/19

O art. 611-A, inciso X, CLT, estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) X - modalidade de registro de jornada de trabalho.

- **É pacífica a jurisprudência desta Corte no sentido de não admitir o controle de ponto por exceção, presumindo-se, nesse caso, a veracidade da jornada alegada na inicial, salvo prova em contrário a cargo da reclamada.** Nesse ponto, o acórdão a quo se encontra em perfeita conformidade à Súmula 338, I, do TST. Agravo de instrumento não provido". AIRR 10782-62.2017.5.15.0023. 2ª Turma. Relatora: Delaíde Alves Miranda Arantes. Publicação: 12/03/2021
- A SDC, por maioria, deu provimento a recurso ordinário para considerar válida cláusula constante de acordo coletivo de trabalho que estabeleceu sistema de controle de jornada por exceção, no qual o empregado anota no registro de ponto somente situações excepcionais, como faltas, saídas antecipadas, atrasos, licenças e horas extras. **Prevaleceu o entendimento de que o art. 74, §2º, da CLT, ao atribuir ao empregador a obrigação de formar prova pré-constituída a respeito da jornada de trabalho de seus empregados, possui natureza eminentemente processual. Não se trata, portanto, de matéria de ordem pública, que asseguraria ao trabalhador determinado regime de marcação de ponto. Assim, não há óbice a que os sujeitos coletivos negociem a forma pela qual o controle será realizado, desde que garantida aos empregados a verificação dos dados inseridos no sistema.** Vencidos os Ministros Maurício Godinho Delgado, relator, e Aloysio Corrêa da Veiga. TST-AIRO277-95.2015.5.17.0000, SDC, rel. Min. Maurício Godinho Delgado, red. p/ acórdão Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 8.4.2019

## SEÇÃO VI DAS PENALIDADES

Art. 75 - Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único - São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

## CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

CLT, Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: VIII - **teletrabalho**, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

### LEI 14457/22 - PROGRAMA EMPREGA + MULHERES:

Art. 7º Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de **teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância**, nos termos do Capítulo II-A do Título II da CLT, os empregadores deverão conferir prioridade:

I - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com **até 6 anos de idade**; e

II - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com **deficiência, sem limite de idade**.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. *Lei 13.467/17*

Art. 75-B. Considera-se **teletrabalho** ou **trabalho remoto** a prestação de serviços **fora das dependências do empregador**, de maneira **preponderante ou não**, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, **não configure trabalho externo**. *Lei 14.442/22*

§ 1º O comparecimento, **ainda que de modo habitual**, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento **não** descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. *Lei 14.442/22*

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por **jornada ou por produção ou tarefa**. *Lei 14.442/22*

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por **produção ou tarefa**, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. *Lei 14.442/22*

O Capítulo II do Título II trata da Duração do Trabalho, o que inclui adicional de hora extra, adicional noturno, intervalos, controles de entrada e saída etc.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto **não se confunde nem se equipara** à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. *Lei 14.442/22*

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, **fora da jornada de trabalho normal do empregado** não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, **EXCETO** se houver previsão em **acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho**. *Lei 14.442/22*

§ 6º Fica **permitida** a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para **estagiários e aprendizes**. Lei 14.442/22

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do **estabelecimento de lotação do empregado**. Lei 14.442/22

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado **admitido no Brasil** que optar pela realização de **teletrabalho fora do território nacional** aplica-se a legislação brasileira, **excetuadas** as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, **salvo** disposição em contrário estipulada entre as partes. Lei 14.442/22

§ 9º **Acordo individual** poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, **desde que** assegurados os repousos legais. Lei 14.442/22

POR TAREFA OU PRODUÇÃO	COM CONTROLE DE HORÁRIO
Não há controle de jornada, logo não há HE, HN, etc. Nessa modalidade, o controle é por produtividade.	Acordo individual pode dispor sobre horários, meio de comunicação, <u>assegurados</u> os descansos legais.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar **expressamente** do instrumento de contrato individual de trabalho. Lei 14.442/22

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

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial **por determinação do empregador**, garantido prazo de transição **mínimo de 15 dias**, com correspondente registro em **aditivo contratual**. Lei 13.467/17

§ 3º **O empregador não será responsável** pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto **fora da localidade prevista no contrato**, **salvo** disposição em contrário estipulada entre as partes. Lei 14.442/22

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em **contrato escrito**. Lei 13.467/17

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo **não integram** a remuneração do empregado. Lei 13.467/17

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira **expressa e ostensiva**, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Lei 13.467/17

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Lei 13.467/17

Art. 75-F. Os empregadores **deverão** conferir prioridade aos **empregados com deficiência** e aos empregados e empregadas com **filhos ou criança sob guarda judicial até 4 anos** de idade na

alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. Lei 14.442/22

[...]



**Gabaritar Trabalho e Processo do Trabalho ficou muito mais fácil.**

**COORDENA LEGIS**