

2025

Coleção
**Legislação
Coordenada**

CLT

Coordenada

- ✓ *Leitura mais agradável da lei seca*
- ✓ *Súmulas e OJ's do TST embaixo de cada artigo correlato;*
- ✓ *Recursos de Revista Repetitivos do TST embaixo dos artigos correlatos;*
- ✓ *Jurisprudência trabalhista do STF embaixo dos artigos correlatos*
- ✓ *Tabelas com o essencial da doutrina para concursos*
- ✓ *Maior espaço lateral para apontamentos pessoais*
- ✓ *06 meses de atualizações gratuitas*

COORDENA LEGIS

Estudo otimizado da legislação!

Material demonstrativo

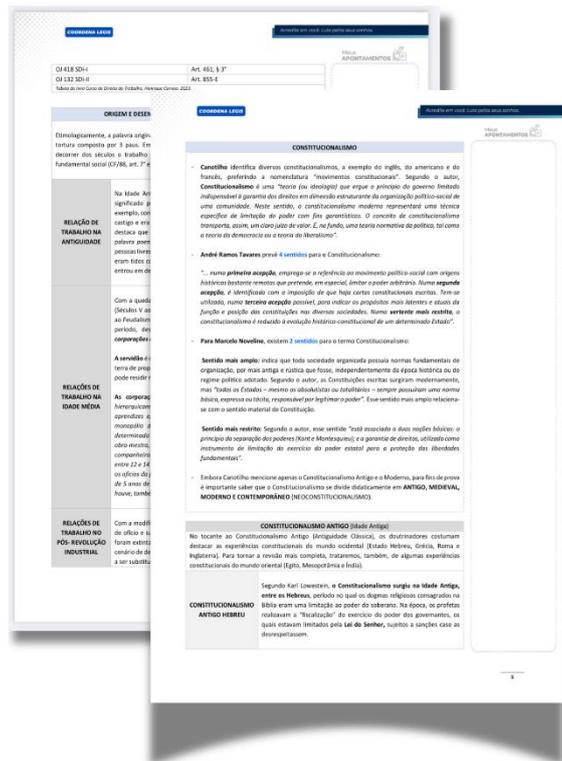
Protegido nos termos da Lei 9610/98 (Direitos Autorais)

 @coordenalegis

 www.coordenalegis.com.br

COORDENALEGIS

Estudo otimizado da legislação!



LEI SECA SEMPRE ATUALIZADA E ORGANIZADA

Estudar com um material atualizado e organizado é fundamental para estar sempre atento às novidades legislativas.

JURISPRUDÊNCIAS EMBAIXO DE CADA ARTIGO CORRELATO

Nossa Equipe **não brinca em serviço!** Sabemos que as bancas têm cobrado muita jurisprudência nos principais concursos do País. Com nossas Legislações Coordenadas, você encontra as decisões mais importantes organizadas embaixo de cada artigo correlato.

TABELAS ESQUEMATIZADAS COM O MELHOR DA DOUTRINA

Nossas tabelas vão além do básico. Com elas, você revisa os pontos mais importantes da doutrina, com adequada profundidade e sempre de forma objetiva.

ESPAÇO LATERAL RESERVADO

Quer fazer anotações no seu material? Utilize o espaço lateral especialmente reservado para você. Complemente sua legislação da maneira que você achar melhor.

6 MESES DE ATUALIZAÇÕES GRATUITAS

Nossos materiais são atualizados periodicamente. É só acessar sua Área do Aluno e baixar a versão mais atualizada do PDF.



SUMÁRIO

RELAÇÃO DE SÚMULAS E OJ'S IMPACTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA	6
ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	Erro! Indicador não definido.
HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO	Erro! Indicador não definido.
BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS ..	Erro! Indicador não definido.
CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO.....	Erro! Indicador não definido.
FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	10
HIERARQUIA DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	Erro! Indicador não definido.
EFICÁCIA DAS NORMAS DE DIREITO DO TRABALHO.....	Erro! Indicador não definido.
DIREITO INTERTEMPORAL E A REFORMA TRABALHISTA	Erro! Indicador não definido.
PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	Erro! Indicador não definido.
PRINCÍPIO PROTETOR / TUITIVO / DA PROTEÇÃO	Erro! Indicador não definido.
ARTIGOS DA CLT CAMPEÕES DE INCIDÊNCIA	Erro! Indicador não definido.
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)	14
TÍTULO I	14
INTRODUÇÃO.....	14
TÍTULO II	Erro! Indicador não definido.
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO II-A.....	Erro! Indicador não definido.
DO DANO EXTRAPATRIMONIAL.....	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO III	Erro! Indicador não definido.
DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO IV	Erro! Indicador não definido.
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO IV-A.....	Erro! Indicador não definido.
DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS.....	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO V	Erro! Indicador não definido.
DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO VI	Erro! Indicador não definido.
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO VI-A.....	Erro! Indicador não definido.
DA COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO VII	Erro! Indicador não definido.
DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO VII-A.....	Erro! Indicador não definido.
DA PROVA DE INEXISTÊNCIA DE DÉBITOS TRABALHISTAS.....	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO VIII	Erro! Indicador não definido.
DA JUSTIÇA DO TRABALHO	Erro! Indicador não definido.

CAPÍTULO I	Erro! Indicador não definido.
INTRODUÇÃO	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO IX	Erro! Indicador não definido.
DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	Erro! Indicador não definido.
TÍTULO X	31
DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO	31
ORIGEM DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL	31
TÍTULO XI	Erro! Indicador não definido.
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	Erro! Indicador não definido.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)
DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

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.

SÚMULA 439-TST

A SBDI-I, considerando a tese vinculante proferida pelo STF na ADC 58, decidiu que, na condenação ao pagamento de indenização por danos morais e materiais em parcela única, o termo inicial para incidência de juros de mora e de correção monetária é a data do ajuizamento da ação na Justiça do Trabalho, não mais o critério cindido estabelecido na Súmula nº 439 do TST. Dessa forma, para todos os processos com débitos trabalhistas quitados até 18/12/2020 e para aqueles em que a questão está acobertada pelo trânsito em julgado, inviável o reexame da matéria. Quanto aos demais, inclusive demandas em fase de execução, sem definição do índice de correção no título executivo, a dívida pendente deve seguir a nova orientação inaugurada pelo STF. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, deu parcial provimento aos embargos para, no caso, estabelecer a aplicação da taxa SELIC – que abrange os juros e correção monetária – a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item “i” da modulação do STF. TST-E-RR-202-65.2011.5.04.0030, SBDI-I, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 20/6/2024 (Info 289)

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*

	<p><i>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.”</i></p>
<p>RELAÇÕES DE TRABALHO NO PÓS- REVOLUÇÃO INDUSTRIAL</p>	<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 <i>Lei 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, surgiu o Direito do Trabalho. 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**:

<p>1ª FASE FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (FIM DO SÉCULO XVIII ATÉ 1848)</p>	<p>Período iniciado com a luta da classe operária por melhores condições de trabalho. Havia poucas leis sobre o tema. Destaques do período:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>MORAL AND HEALTH ACT (1802)</i> e o <i>ATO DE 1826</i>, ambos na Inglaterra.
<p>2ª FASE SISTEMATIZAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (1848 A 1919)</p>	<p>Nessa fase, intensificou-se a criação de leis trabalhistas e ocorreu um avanço no reconhecimento das normas coletivas. Destaques do período:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>MANIFESTO COMUNISTA (1848)</i>; • <i>ENCÍCLICA RERUM NOVARUM (1891)</i> do Papa Leão XIII (memorize esse nome, pois as bancas amam cobrar o nome desse documento!); • <i>CONVENÇÃO DE BERLIM DE 1890</i>.

<p>3ª FASE INSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (1919 ATÉ O FIM DO SÉCULO XX)</p>	<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. Destaques do Período:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CONSTITUIÇÃO DO MÉXICO (1917), a primeira a estabelecer direitos sociais, incluindo-se os trabalhistas; • CONSTITUIÇÃO DE WEIMAR (1919): também pioneira na previsão dos direitos sociais. • CRIAÇÃO DA OIT (1919).
<p>4ª FASE CRISE E TRANSIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (FINAL DO SÉCULO XX ATÉ OS DIAS PRESENTES)</p>	<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>justabalhista</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 transição 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. Destaques do período:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revolução Industrial 4.0; • Avanço da tecnologia; • Economia de bico (<i>gig economy</i>); • Trabalho em plataformas digitais.

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

CF 1824	Não existiam normas trabalhistas, predominava a liberdade do trabalho e as corporações de ofício eram proibidas.
CF 1891	Não existiam normas trabalhistas, mas já existia a liberdade de associação.
CF 1934	Foi a primeira CF a estabelecer normas trabalhistas. Reconheceu os sindicatos e as associações profissionais.
CF 1937	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>
CF 1946	Valorizou-se o trabalho humano na ordem econômica (art. 139). Previsão do direito de greve, liberdade de associação e a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário.
CF 1967 e EC 1/1969	Apesar do caráter autoritário, previa direitos trabalhistas em seu texto (art. 158). Era proibido greve em serviços essenciais (art. 157).
CF 1988	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

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	MATERIAIS	
	FORMAIS	AUTÔNOMAS
		HETERÔNOMAS

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.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO	Elaborado entre o empregador e o sindicato da categoria profissional (trabalhador). <u>Relação empregador x Sindicato profissional.</u>
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:	Elaborada entre um ou mais sindicatos patronais e um ou mais sindicatos profissionais. <u>Relação Sindicato x Sindicato.</u>
USOS E COSTUMES	<p>A doutrina majoritária tende a considerá-los como fonte formal autônoma.</p> <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 <u>uso</u> 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 <u>costume</u> entende-se, em contrapartida, a prática habitual adotada no contexto mais amplo de certa empresa, categoria,</p>

	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”.
--	--

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 usurpava 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.

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

ENUNCIADO-4 DA II JDMPT: A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) não afetou os fundamentos do direito do trabalho positivados na CLT (art. 8º), bem como os princípios da proteção (Títulos II a IV), da primazia da realidade (arts. 3º e 442), da irrenunciabilidade (arts. 9º e 468), da norma mais favorável, da imodificabilidade contratual em prejuízo do trabalhador (art. 468), da supremacia do crédito trabalhista (arts. 100 da CRFB/88 e 186 do CTN) e dos poderes inquisitórios do juiz do trabalho (art. 765), dentre outros, cuja observância é requisito para a validade da norma jurídica trabalhista.

PRINCÍPIO PROTETOR / TUITIVO / DA PROTEÇÃO

IN DUBIO PRO OPERARIO OU MISERO	Diante de duas interpretações possíveis para uma mesma situação/norma , o intérprete do direito do trabalho deve aplicar a opção mais vantajosa ao trabalhador. De acordo com Godinho Delgado, no campo processual , havendo dúvida do juiz quanto aos fatos deduzidos em juízo, deve-se decidir contra a parte que tinha o ônus da prova, não sendo aplicado o <i>in dubio pro operario</i> .
CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA	Relaciona-se às cláusulas contratuais (pactuadas no contrato de trabalho ou regulamento da empresa), as quais, sendo mais vantajosas ao trabalhador, devem ser preservadas durante a vigência do vínculo empregatício. Nesse sentido, Súmula 51 do C. TST.
NORMA MAIS FAVORÁVEL	<p><i>“O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra (princípio orientador da elaboração legislativa, portanto) ou no contexto de confronto de regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). A visão mais ampla do princípio entende que atua, desse modo, em tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante.” (Maurício Godinho Delgado, Curso de Direito do Trabalho)</i></p> <p>Exceções ao princípio da norma mais favorável:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Preceitos de ordem pública (normas proibitivas estatais), a exemplo da prescrição; 2) Art. 611-A da CLT c/c Tema 1046 STF; e 3) Art. 620 da CLT (ACT sempre prevalece sobre CCT).

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)



A NOITE
EDIÇÃO DOMINICAL

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, 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.

Almoço entre dois mil operários

Em fevereiro do ano passado, 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.

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

CURIOSIDADE JURÍDICA (Cobrada na prova de Juiz do Trabalho / TRT-15 de 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**. [Empregadores por equiparação]

ATENÇÃO

(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 MODALIDADES 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:

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

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

- Súmula 93 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 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

IDENTIDADE DE SÓCIOS	Não é suficiente. São necessários outros elementos:
CONFIGURAÇÃO DO GRUPO	Demonstração do interesse integrado;
	Efetiva comunhão de interesses;
	Atuação conjunta das empresas dele integrantes.

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**.

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

AJENIDAD (ou princípio da alheabilidade)

“**Ajenidad** significa aquisição originária de trabalho por conta alheia. Este princípio revela dois conteúdos:

a) que a aquisição do trabalho gera o vínculo de emprego com o tomador que originariamente recebe os serviços do empregado, daí por que a aquisição é originária;

b) que o trabalho é exercido para e por conta de outra pessoa. Isto quer dizer que a energia desprendida pelo trabalhador se destina a outro que não ele próprio e que é por conta deste tomador que ele exerce seus serviços, logo, é o empregador quem corre os riscos deste negócio.

Daí exsurge a conclusão de que o natural é que o vínculo de emprego se forme diretamente com o tomador de serviços. A terceirização deve ser considerada como exceção, pois a aquisição do trabalho se dá de forma derivada para a empresa que terceiriza mão de obra.

Outra característica que se abstrai deste princípio é o **caráter forfetário** da relação de emprego, isto é, de que ela é onerosa e os riscos são sofridos apenas pelo patrão.”

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: Método, 2014, p. 267

PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

PESSOA FÍSICA	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.
PESSOALIDADE	Trabalho prestado pelo próprio empregado, sem que ele próprio possa indicar substitutos para seu lugar;
ONEROSIDADE	O trabalho prestado não é gratuito, pois o empregado recebe salário;
NÃO EVENTUALIDADE ou HABITUALIDADE	A prestação de serviços deve ser habitual, não esporádica, não eventual. Não confundir “habitualidade/não eventualidade” com “continuidade”. O conceito de <u>continuidade</u> é requisito caracterizador da relação de <u>emprego doméstico</u> , 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!
SUBORDINAÇÃO (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. *Alteridade* 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	
EXCLUSIVIDADE	Em regra, o empregado pode ter mais de uma relação de emprego com diferentes empregadores.
PROFISSIONALIDADE	Desde que presentes os pressupostos caracterizadores do vínculo de emprego, será empregado tanto o trabalhador braçal quanto um alto executivo, advogado etc.
LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	Se presentes os requisitos da relação de emprego, não é relevante o local da prestação dos serviços (Art. 6º, CLT).

DECLARAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO 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 chancelado 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)

JURISPRUDÊNCIA IMPORTANTE

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.

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.

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”*.

§ 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.

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

RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE

SUBSIDIARIAMENTE	<p>Nas ações ajuizadas em até 2 anos da data de averbação da modificação do contrato social.</p> <p>Obs.: se o sócio deixar a empresa e não for feita a averbação de sua retirada, o prazo de 2 anos não começará a correr, pois ele só se inicia a partir da averbação da modificação do contrato.</p> <p>Obs.: Se a ação for ajuizada dentro do prazo de 2 anos, a demora do Judiciário em julgá-la não impede a responsabilidade do sócio, pois o importante é que a ação seja ajuizada dentro do biênio após a modificação do contrato social.</p>
SOLIDARIAMENTE	Se houver fraude na exclusão do sócio.

Art. 11. **A pretensão** quanto a créditos resultantes das relações de trabalho **prescreve em 5 anos** para os trabalhadores **urbanos e rurais**, até o limite de **2 anos** após a extinção do contrato de trabalho.

Lei 13.467/17

(Lei 12.815/13, Art. 37, § 4º) As ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho avulso prescrevem em 5 anos até o limite de 2 anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra.

A disposição relativa ao termo inicial do prazo prescricional a que submetido o trabalhador avulso, prevista no art. 37, § 4º, da Lei nº 12.815/2013, é compatível com a Constituição Federal. STF. Plenário. ADI 5132/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, redator do acórdão Min. Edson Fachin, julgado em 26/3/2021 (Info 1011)

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

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de **prestações sucessivas** decorrente de **alteração** ou **descumprimento** do pactuado, a prescrição é **total**, exceto quando o direito à parcela esteja também **assegurado por preceito de lei**. Lei 13.467/17

§ 3º **A interrupção** da prescrição **somente** ocorrerá pelo **ajuizamento** de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos **apenas** em relação aos **pedidos idênticos**. Lei 13.467/17

Art. 11-A. Ocorre a **prescrição intercorrente** no processo do trabalho no prazo de **2 anos**. Lei 13.467/17

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o **exequente** deixa de cumprir determinação judicial **no curso da execução**. Lei 13.467/17

§ 2º A declaração da **prescrição intercorrente** pode ser **requerida** ou **declarada de ofício** em qualquer grau de jurisdição. Lei 13.467/17

Art. 12 - Os preceitos concernentes ao regime de seguro social são objeto de lei especial.

JURISPRUDÊNCIA

Súmula 210-STJ: A ação de cobrança das contribuições para o FGTS prescreve em trinta (30) anos. **SUPERADA.**

O Plenário do STF declarou a inconstitucionalidade das normas que previam prazo prescricional de 30 anos para ações relativas a valores não depositados no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O entendimento é que o FGTS está expressamente definido na Constituição da República (artigo 7º, inciso III) como direito dos trabalhadores urbanos e rurais e, portanto, deve se sujeitar à prescrição trabalhista, que é de 05 anos. (STF, ARE 709212/DF)

Súmula 398-STJ: A prescrição da ação para pleitear os juros progressivos sobre os saldos de conta vinculada do FGTS não atinge o fundo de direito, limitando-se às parcelas vencidas.

SÚMULA 242 STJ: Cabe ação declaratória para reconhecimento de tempo de serviço para fins previdenciários.

SÚMULA 6, inciso IX, TST: Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 anos que precedeu o ajuizamento.

SÚMULA 156 TST: Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho.

SÚMULA 206 TST: A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.

SÚMULA 268 TST: A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

SÚMULA 350 TST: O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado.

SÚMULA 362 TST: I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato; II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional *que se consumir primeiro*: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014.

SÚMULA 382 TST: A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime.

OJ 82 SDI-1 TST: A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio.

OJ 130 SDI-1 TST: Ao exarar o parecer na remessa de ofício, na qualidade de “custos legis”, o Ministério Público não tem legitimidade para arguir a prescrição em favor de entidade de direito público, em matéria de direito patrimonial.

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

OJ 375 SDI-1 TST: A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

OJ 401 SDI-1 TST: O marco inicial da contagem do prazo prescricional para o ajuizamento de ação condenatória, quando advém a dispensa do empregado no curso de ação declaratória que possua a mesma causa de pedir remota, é o trânsito em julgado da decisão proferida na ação declaratória e não a data da extinção do contrato de trabalho.

À luz dos art. 198, I, c/c o art. 208 do Código Civil, enquanto perdurar a situação de incapacidade absoluta do menor de 16 anos, o prazo decadencial não começa a fluir. Idêntico efeito apanha o Ministério Público do Trabalho, quando atua como substituto processual na defesa de interesses desses menores, pois, nestas hipóteses o *Parquet* não figura como se fosse o titular da ação. TST, ROT-16024-83.2013.5.16.0000, SBDI-II, red. p/ acórdão Min. Luiz José Dezena da Silva, julgado em 21/11/2023 (Info 281)

A ação em que viúva e filhos de empregado falecido pleiteiam, em nome próprio, o pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes da morte de seu ente familiar por suposta doença ocupacional adquirida no curso do contrato de emprego se submete à prescrição prevista no art. 206, § 3º, do Código Civil. Ainda que a competência para o julgamento da ação seja da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, VI, da CF e da Súmula nº 392 do TST, trata-se de direito personalíssimo e autônomo dos familiares da vítima, de natureza eminentemente civil, e que se distingue do dano sofrido pelo próprio trabalhador. TST-E-RR-10248- 50.2016.5.03.0165, SBDI-I, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7.6.2018

A ação de produção antecipada de provas, por se tratar de medida acautelatória, que visa o acesso a documentos com o objetivo de ajuizar ação posterior – medida preparatória de outra ação -, tem o condão de interromper a fruição do prazo prescricional, uma vez que a cumulação dos pedidos atende aos princípios da economia, da celeridade processual e ao direito fundamental à razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República), bem como ausente prejuízo para as partes. TST-RR-1000515-11.2021.5.02.0031, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 9/8/2023) (Info 276 TST)

RECURSO DE REVISTA REPETITIVO - TEMA 12

SERPRO. PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE. SUPRESSÃO. PRESCRIÇÃO

I) As leis estaduais e municipais referentes às relações trabalhistas no âmbito das empresas são equiparadas a regulamentos de empresas, em face da competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho. O mesmo ocorre com leis federais de efeitos concretos referentes à administração pública federal indireta. Por conseguinte, a pretensão originada em alterações nelas promovidas consistentes em supressão de parcelas devidas a empregados são sujeitas à prescrição total, nos termos da Súmula nº 294 deste Tribunal;

II) A Lei nº 5.615/1970, em virtude de dispor sobre o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), possui efeitos concretos;

III) Sobre a pretensão ao recebimento do prêmio de produtividade previsto no art. 12 da Lei nº 5.615/1970 incide a prescrição parcial a que alude a ressalva constante da parte final da Súmula nº 294 desta Corte até 11.9.1997, dia anterior à vigência da Medida Provisória 1.549-34

(sucessivamente reeditada até a sua conversão na Lei nº 9.649/1998). Após a vigência dessa Medida Provisória, mediante a qual foi extinta a parcela e, portanto, extinto o direito, tem incidência a prescrição total, tendo em vista que, após essa data, o direito ao benefício deixou de ser previsto em lei de efeitos concretos, sendo irrelevante a circunstância de o empregado já ter recebido a parcela na vigência da norma anterior.

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-6: Sendo a prescrição regulada pelo Código Civil, aplicam-se ao direito do trabalho as hipóteses de interrupção da prescrição previstas no art. 202 do Código Civil, nos termos do art. 8º da CLT. Assim, é possível a interrupção da prescrição fora da hipótese prevista no § 3º do art. 11 da CLT.

TÍTULO II DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

SEÇÃO I DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

CURIOSIDADE JURÍDICA

A primeira Carteira Profissional (hoje denominada Carteira de Trabalho e Previdência Social) possui o número 000001 e foi atribuída por Getúlio Vargas, a ele mesmo, como parte da estratégia para se autointitular o “pai dos pobres” e o primeiro trabalhador do Brasil.

Abaixo, uma foto da CTPS de Getúlio Vargas (na época se chamava Carteira Profissional):



Art. 13 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é **obrigatória** para o exercício de **qualquer emprego, inclusive** de natureza rural, **ainda que** em caráter temporário, e para o exercício **por conta própria de atividade profissional remunerada**.

Para se reconhecer o vínculo de emprego, em regra não se exige solenidade específica, pois o contrato de trabalho pode ser escrito, verbal, ou até firmado tacitamente. Entretanto, para o exercício de qualquer emprego, é obrigatória a anotação da CTPS, documento importante para a identificação do empregado, e para fins de prova na área trabalhista e previdenciária.

A ausência de anotação da CTPS não impede o reconhecimento do vínculo empregatício. Trata-se de infração administrativa, passível de multa pela autoridade de fiscalização do trabalho.

- SÚMULA 225 STF: Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional.
- SÚMULA 12 TST: As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".
- OJ 82 SDI-1 TST: A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 1º - O disposto neste artigo **aplica-se, igualmente, a quem:**

I - proprietário rural ou não, trabalhe individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da mesma família, indispensável à própria subsistência, e exercido em condições de mútua dependência e colaboração;

II - em regime de economia familiar **e sem empregado**, explore área não excedente do módulo rural ou de outro limite que venha a ser fixado, para cada região, pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) obedecerá aos modelos que o Ministério da Economia (atual Ministério do Trabalho e Previdência) adotar. Lei 13.874/19

SEÇÃO II DA EMISSÃO DA CARTEIRA

Art. 14. A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia **preferencialmente** em meio eletrônico. Lei 13.874/19

Parágrafo único. **Excepcionalmente**, a CTPS poderá ser emitida **em meio físico, desde que:** Lei 13.874/19

I - nas unidades descentralizadas do Ministério da Economia que forem habilitadas para a emissão;

II - mediante **convênio**, por **órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta;**

III - mediante **convênio** com **serviços notariais e de registro, sem custos para a administração**, garantidas as condições de segurança das informações.

Art. 15. Os procedimentos para emissão da CTPS ao interessado serão estabelecidos pelo Ministério da Economia em **regulamento próprio, privilegiada a emissão em formato eletrônico.** Lei 13.874/19

Art. 16. A CTPS terá como **identificação única do empregado** o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Lei 13.874/19

Art. 17 ao Art. 26 - Revogados pela Lei 13.874, de 2019

Art. 27. Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989

Art. 28. Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989

SEÇÃO IV DAS ANOTAÇÕES ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 29. **O empregador** terá o prazo de **5 dias úteis** para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, **facultada** a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. Lei 13.874/19

- Súmula 12-TST: As anotações apostas pelo empregador na CTPS do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".
- Súmula 225-STF: Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional.
- A retenção ilícita da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, configurada quando o trabalhador não tem devolvida sua carteira de trabalho após quarenta e oito horas (art. 53 da CLT), acarreta dano moral *in re ipsa*, vale dizer, decorrente do próprio ato de retenção, motivo por que não se exige do empregado a comprovação do sofrimento, constrangimento ou prejuízo sofridos. Assim, presume-se o dano moral por ficar impedido o trabalhador, em novas oportunidades oferecidas pelo mercado, de apresentar sua carteira de trabalho, cuja dicção do art. 13 da CLT dispõe se tratar de documento obrigatório para o exercício de qualquer emprego ou para a verificação da situação de benefícios previdenciários. TST-E-RR-189-15.2012.5.05.0641, SBDI-I, rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, 28.9.2017 (Info 166)
- Conforme preceitua o art. 29 da CLT, a anotação do vínculo de emprego na CTPS tem caráter cogente. Todavia, a ausência de registro, por si só, não gera automaticamente dano moral ao empregado, mormente quando não há prova de prejuízo. Ademais, ressaltou-se que a inexistência de anotação de vínculo empregatício na CTPS configura mera irregularidade administrativa que pode ser sanada por determinação judicial ou pela própria secretaria da vara do trabalho (art. 39, § 1º, da CLT). TST-ED-RR-3323-58.2010.5.02.0203, SBDI-I, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 2.6.2016 (Info 138)

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

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

a) na data-base;

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

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

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

- Configura lesão moral a referência, na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, de que algum registro ali constante decorreu de determinação judicial, constituindo anotação desnecessária e desabonadora, nos termos do art. 29, § 4º, da CLT. Tal registro dificulta a obtenção de novo emprego e acarreta ofensa a direito da personalidade do trabalhador. Sob esse fundamento, a SBDI-1, à unanimidade, não conheceu do recurso de embargos da reclamada, com ressalva de entendimento dos Ministros Antonio José de Barros Levenhagen, João Oreste Dalazen, Ives Gandra Martins Filho, Renato de Lacerda Paiva e Guilherme Augusto Caputo Bastos. TST-EEDRR-148100-34.2009.5.03.0110, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 18.6.2015 (Info 111)
- A SBDI-1, por unanimidade, conheceu do recurso de Embargos e, no mérito, por maioria, [...] deu-lhe provimento para restabelecer a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral decorrente de registros de atestados médicos na CTPS. Na ocasião, asseverou-se que há expressa disposição legal acerca de todas as anotações que devem constar da CTPS (arts. 29 a 34 da CLT), sendo expressamente vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua carteira de trabalho, nos termos do §4º do art. 29 da CLT. No mesmo sentido, o art. 8º da Portaria nº 41 de 28 de março de 2007 do Ministério do Trabalho e Emprego dispõe ser “vedado ao empregador efetuar anotações que possam causar dano à imagem do trabalhador, especialmente referentes a sexo ou sexualidade, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, condição de autor em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento.” Assim, entendeu-se que, além de não haver ordem legal exigindo a anotação na CTPS dos atestados médicos apresentados para justificar licenças e faltas ao emprego, a conduta da reclamada ultrapassou o seu poder diretivo, visto que esse tipo de registro gera um impacto negativo à imagem do empregado nas contratações futuras, diante da possibilidade de o trabalhador ser considerado menos saudável ou assíduo do que os demais candidatos à vaga no emprego, violando seu direito de personalidade. TST-E-RR-8-22.2013.5.20.0007, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 15/10/2020 (Info 227)

§ 5º O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo (metade do salário-mínimo).

OBRIGAÇÃO (Art. 29, caput)	OBRIGAÇÃO (Art. 29, § 1º)	OBRIGAÇÃO (Art. 29, §4º)
O empregador terá o prazo de 5 dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais.	As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento , seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.	É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.
DESCUMPRIMENTO (Art. 29-A)	DESCUMPRIMENTO (Art. 29-A)	DESCUMPRIMENTO (Art. 29, §5º)
R\$ 3.000,00 por empregado prejudicado, acrescido de igual valor em caso de reincidência; ME ou EPP: valor final da multa é R\$ 800,00 por empregado prejudicado.	R\$ 3.000,00 por empregado prejudicado, acrescido de igual valor em caso de reincidência; ME ou EPP: valor final da multa é R\$ 800,00 por empregado prejudicado.	Metade do salário-mínimo (§5º c/c art. 52).

§ 6º A comunicação pelo trabalhador do número de inscrição no CPF ao empregador **equivale** à apresentação da CTPS em meio digital, **dispensado o empregador da emissão de recibo.** Lei 13.874/19

§ 7º Os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da CTPS em meio digital **equivalem** às anotações a que se refere esta Lei. Lei 13.874/19

§ 8º O trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de **até 48 horas a partir de sua anotação.** Lei 13.874/19

TÍTULO X DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

IN 41/2018, TST, Art. 1º A aplicação das normas processuais previstas na CLT, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11.11.2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.

ORIGEM DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL

Conforme lição de Carlos Henrique Bezerra Leite, a origem histórica do Processo do Trabalho, no Brasil, confunde-se com a história da própria Justiça do Trabalho.

FASES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL

Carlos Henrique Bezerra Leite, citando Amauri Mascaro, explica que o Processo do Trabalho em 03 fases distintas:

- 1ª fase (institucionalização do Direito Processual do Trabalho), dividida em 3 períodos;
- 2ª fase (Constitucionalização do Processo do Trabalho); e
- 3ª fase (reconhecimento da Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário).

Por fim, Bezerra Leite propõe uma quarta fase, chamada de Fase Contemporânea.

1ª FASE (INSTITUCIONALIZAÇÃO DO PROCESSO DO TRABALHO)

A primeira fase histórica do direito processual do trabalho, pois, diz respeito aos três períodos de sua institucionalização.	
1º PERÍODO	No primeiro período, destacam-se os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem (1907), instituídos pela Lei 1.637/1907. Os processos de conciliação eram regulados pelo regimento do Conselho, ao passo que a arbitragem respeitava o direito comum. A conciliação e a arbitragem eram facultativas.
2º PERÍODO	Nesse período, surgem os Tribunais Rurais de São Paulo, criados pela Lei 1.869/1922. Esses tribunais possuíam competência para julgar controvérsias decorrentes da interpretação e execução dos contratos de serviços agrícolas, no valor de até 500 mil réis.
3º PERÍODO	Nascem as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento (1932). Aquelas detinham competência para conciliar os dissídios coletivos (as demandas coletivas sujeitavam-se apenas à conciliação). Já as Juntas de Conciliação e Julgamento podiam conciliar e julgar os dissídios individuais entre trabalhadores e empregadores. Nesse período surgiram outros órgãos, sem natureza jurisdicional, mas com poderes de decisão, tais como as Juntas que funcionavam junto às Delegacias do Trabalho Marítimo (1933) e o Conselho Nacional do Trabalho (1934).

2ª FASE (CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO PROCESSO DO TRABALHO)

Caracteriza-se pela constitucionalização da Justiça do Trabalho, pois as Constituições brasileiras de 1934 e 1937 passaram a dispor, expressamente, sobre a Justiça do Trabalho, embora como **órgão não integrante do Poder Judiciário**. É nessa fase que houve o memorável debate entre Waldemar Ferreira e Oliveira Viana a respeito do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

3ª FASE (INTEGRAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO AO PODER JUDICIÁRIO)

Nesta fase, ocorre o reconhecimento da Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário. Isso primeiramente ocorreu pelo Decreto-Lei n. 9.777, de 9 de setembro de 1946, que posteriormente foi recepcionado pela Carta de 1946 (art. 122). Com isso, a Justiça do Trabalho passou a ser composta pelos seguintes órgãos:

- I – Tribunal Superior do Trabalho;
- II – Tribunais Regionais do Trabalho;
- III – Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

“4ª FASE” (FASE CONTEMPORÂNEA)

Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que *“A fase contemporânea está relacionada ao problema político, econômico, social e jurídico da multiplicação dos conflitos trabalhistas, o que acaba gerando a chamada hipertrofia da Justiça do Trabalho. Nessa fase, o direito processual do trabalho passa a ter um importante papel, mormente em função da ausência de celeridade dos processos trabalhistas que compromete a efetividade dos direitos sociais garantidos aos trabalhadores. É nessa fase que se verifica a necessidade de se instaurar uma nova cultura humanística entre os juristas e operadores do direito processual do trabalho, o que passa pela nova concepção de que o processo deve propiciar a concretização dos direitos humanos de segunda dimensão, que são os direitos sociais dos trabalhadores. Deve-se dar ênfase à nova jurisdição trabalhista metaindividual, como meio de se alargar o acesso coletivo dos trabalhadores não apenas ao aparelho judiciário, mas, sobretudo, a uma ordem justa”*.

Tabela criada com base no Curso de Direito Processual do Trabalho. Carlos Henrique Bezerra Leite. 2020

AUTONOMIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Élisson Miessa explica que a doutrina não é unânime quanto à questão, de modo que existem duas correntes sobre o tema:

1ª CORRENTE (MINORITÁRIA)	Intitulada de Tese Monista (unitária), sustenta a inexistência de autonomia, posto que deve seguir as normas do direito processual comum, possuindo apenas algumas peculiaridades.
2ª CORRENTE (MAJORITÁRIA)	Chamada de Tese Dualista, sustenta que o Direito Processual do Trabalho é ramo autônomo, uma vez que possui regras, princípios e institutos próprios.

FONTES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO**FONTES MATERIAIS**

São os fatores econômicos, políticos, sociais, éticos de uma sociedade, em um dado período histórico, que estimulam (influenciam) a criação das normas jurídicas.

FONTES FORMAIS

Trata-se justamente das normas jurídicas já criadas.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL	É a norma jurídica do topo da pirâmide normativa brasileira. Élisson Miessa ressalta a existência de um <i>Direito Processual Constitucional</i> , que é relacionado à ideia de jurisdição constitucional; e de um <i>Direito Constitucional Processual</i> , caracterizado pela incidência dos princípios constitucionais, notadamente do devido processo legal e do acesso à justiça.
TRATADOS INTERNACIONAIS	Deve-se entender “tratado” como gênero que engloba convenções, acordos, protocolos, isto é, qualquer norma internacional cogente que seja ratificada e integrada ao direito brasileiro. Élisson Miessa explica que, por serem de observância obrigatória, os tratados são fontes formais do Processo do Trabalho. O autor complementa que os tratados internacionais de direitos humanos obrigam a compatibilização do direito interno com seus preceitos (<i>controle de convencionalidade</i>). O controle de convencionalidade ocorre pelos juízes, de ofício, ou <u>subsidiariamente</u> pelas Cortes internacionais.

PRINCÍPIOS	Com o pós-positivismo, os princípios deixaram de ser fontes subsidiárias e passaram a ter força normativa própria. Com isso, atualmente as normas jurídicas são um gênero, que engloba duas espécies: <i>as regras</i> e os <i>princípios</i> . Desse modo, por possuírem densidade normativa, os princípios jurídicos são considerados fontes formais do Direito, inclusive do Direito Processual do Trabalho.
REGIMENTOS INTERNOS DE TRIBUNAIS	São considerados fontes formais, pois normatizam questões relativas à organização, competência e funcionamento das Cortes, conforme art. 96, I, a, da CF/88.
USOS E COSTUMES	Para serem considerados fontes formais, precisam preencher dois requisitos: <i>observância habitual</i> de um dado comportamento socialmente aceito (requisito objetivo); e <i>consciência da obrigatoriedade</i> desse comportamento (requisito subjetivo).
PRECEDENTES JUDICIAIS *	Com a EC 45/2004, criou-se a possibilidade de edição de Súmula Vinculante, considerada fonte formal do direito, em virtude do seu caráter cogente. Com o advento do CPC/15, algumas decisões judiciais passaram a ser obrigatórias, portanto também consideradas fontes formais do direito. Cumpre destacar que o CPC/15 deu ênfase à teoria dos precedentes, notadamente nos arts. 926 e 927 (aplicáveis ao Processo Trabalhista) aproximando o direito brasileiro ainda mais do sistema de <i>common law</i> . Élisson Miéssa explica que “ <i>precedente é uma decisão judicial, da qual se retira a ratio decidendi (principais fundamentos); quando o precedente é reiteradamente aplicado, tem-se a jurisprudência, que, sendo predominante em um tribunal, poderá gerar a formação da súmula, que consiste no resumo da jurisprudência dominante do tribunal a respeito de determinada matéria</i> ”.

* DECISÕES JUDICIAIS DE OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA NO PROCESSO DO TRABALHO
--

Súmulas vinculantes
Súmulas do STF sobre matéria constitucional
Súmulas do STJ e do TST sobre matéria infraconstitucional
Decisões do STF em controle concentrado (ADI, ADC, ADO, ADPF)
Decisões de incidente de assunção de competência (IAC) ou incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR)
Decisões em RECURSO EXTRAORDINÁRIO, ESPECIAL E DE REVISTA REPETITIVOS
Decisões do plenário ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados (no processo do trabalho, inserem-se nesse rol as OJ'S DA SDI, SDC e as decisões do TRIBUNAL PLENO.
Tabelas baseadas no livro Curso de Direito Processual do Trabalho, Élisson Miéssa, 2023

PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O Direito do Trabalho é informado pelo princípio tuitivo (proteção), pois empregado e empregador não se encontram em pé de igualdade. No campo processual, a doutrina não é pacífica quanto à incidência do princípio protetivo, pois as partes devem ser tratadas igualmente. Elisson Miessa afirma que o princípio da proteção é aplicado na seara processual, mas com certas peculiaridades. Nesse sentido, o autor explica que o princípio deve incidir no momento da elaboração das leis (função informadora). Como exemplo do princípio da proteção no Processo Trabalhista, a ausência do reclamante, na audiência inaugural, importa arquivamento, ao passo que da reclamada importa revelia e confissão (CLT, art. 844).

O princípio da proteção não se aplica quando existir prova dividida ou insuficiência probatória. Nesses casos, deve-se julgar desfavoravelmente à parte que tinha o ônus da prova.

PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO

O Direito Processual do Trabalho é todo orientado pela possibilidade de conciliação, mesmo que o processo já esteja na fase executória. Nesse sentido, dispõe o art. 764 da CLT que “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão **sempre** sujeitos à conciliação”.

RITO SUMARÍSSIMO	<p>Art. 852-E. <i>Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.</i></p> <p>O juiz não é obrigado a propor a conciliação, bastando que converse com as partes sobre os benefícios de conciliarem-se.</p>
RITO ORDINÁRIO	<p>A CLT estabelece 02 momentos obrigatórios para tentativa de conciliação.</p> <p>01º momento: Quando aberta a audiência e antes de apresentação da defesa (CLT, art. 846).</p> <p>02º momento: Depois das razões finais e antes da sentença (CLT, art. 850).</p> <p>A obrigatoriedade reside na tentativa de conciliação, mas o juiz não é obrigado a homologar o acordo apresentado pelas partes (Súmula 418 TST).</p>

PRINCÍPIO DO *JUS POSTULANDI*

No Processo do Trabalho, as partes podem propor e acompanhar o processo pessoalmente, sem a necessidade de advogado. Nesse sentido, o art. 791 da CLT estabelece que “os empregados e empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”. Referido princípio também se aplica aos dissídios coletivos (CLT, art. 791, § 2º).

Súmula 425 TST: O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, **não alcançando** a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

INCIDE

O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho.

NÃO INCIDE	<ul style="list-style-type: none"> - Nos recursos de competência do TST; - Na ação rescisória; - Na ação cautelar; - No mandado de segurança; - Nos embargos de terceiro; - Recursos de peritos e depositários; - Processos de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais (CLT, art. 855-B); - Nas lides decorrentes de relação de trabalho* *A doutrina entendia pela não aplicação, mas existe entendimento pela incidência (Enunciado 67 da 01ª Jornada de Trabalho e Processo do Trabalho). Elisson Miessa explica que, a partir da Reforma, é possível que prevaleça a aplicação do <i>jus postulandi</i> também nas lides de relação de trabalho. Esse entendimento, inclusive, favorece o amplo acesso à justiça. - Quando extrapolada a seara trabalhista (recurso extraordinário, conflito de competência no qual o STJ é competente).
-------------------	--

PRINCÍPIO DA ORALIDADE

No Direito Processual do Trabalho, os atos processuais podem ser praticados oralmente, sem a necessidade de apresentar petição escrita. Como exemplo: a reclamação trabalhista verbal (CLT, art. 840), defesa oral (CLT, art. 847), razões finais orais (CLT, art. 850).

IDENTIDADE FÍSICA DO JUIZ	Trata-se da vinculação do processo ao juiz que finalizou a audiência de instrução processual. No Processo do Trabalho, como antigamente existiam os juízes classistas, tal princípio não era aplicado (Súmula 136 TST). Ocorre que, com a EC 24/99, o TST cancelou referida Súmula e isso criou verdadeira controvérsia doutrinária e jurisprudencial sobre a aplicação (ou não) desse princípio no Processo Trabalhista. Havia corrente que entendia pela aplicação, baseada no art. 132 do CPC/73. Contudo, o CPC/15 revogou esse dispositivo e atualmente não há norma que preveja a aplicação da identidade física do juiz, seja no processo civil, seja no processo do trabalho.
CONCENTRAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS	Os atos processuais, no Processo do Trabalho, devem concentrar-se em uma audiência (ou em poucas, caso necessário fracioná-la).
IRRECORRIBILIDADE IMEDIATA DAS DECISÕES INTERLOCUTÓRIAS	<p>Em regra, as decisões interlocutórias não são recorríveis de imediato, só podendo ser impugnadas no recurso que couber da decisão final.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Súmula 214 TST: Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT. - Declaração de incompetência material, com o encaminhamento dos autos a outro ramo do Judiciário (Federal ou Estadual): é cabível recurso de imediato.

- (CLT, Art. 855-A, § 1º): § 1º Da **decisão interlocutória** que acolher ou rejeitar o incidente: I - **na fase de cognição**, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação; II- **na fase de execução**, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo; III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

PRINCÍPIO DA EXTRAPETIÇÃO

Em regra, o Poder Judiciário somente age quando provocado pelo interessado, em razão da inércia da jurisdição (princípio da demanda ou princípio dispositivo). Em casos excepcionais, contudo, é possível a atuação de ofício. O princípio da extrapetição, segundo Renato Saraiva, *“permite que o juiz, nos casos expressamente previstos em lei, condene o réu em pedidos não contidos na petição inicial, ou seja, autoriza o julgador a conceder mais do que o pleiteado, ou mesmo vantagem diversa da que foi requerida”*.

Elisson Miessa explica que referido princípio refere-se aos pedidos implícitos e ressalta que o juiz só pode agir de ofício nos casos previstos em lei. Exemplo: *juros de mora e correção monetária (Súmula 211 TST); adicional de 1/3 das férias, mesmo quando houver apenas o pedido de pagamento das férias; anotação da CTPS, mesmo que não haja pedido específico; decisão que defere salário, quando o pedido for de reintegração (CLT, art. 496 e Súmula 396, II, TST)*

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 763 - O **processo da Justiça do Trabalho**, no que concerne aos dissídios individuais e coletivos e à aplicação de penalidades, reger-se-á, em todo o território nacional, pelas normas estabelecidas neste Título.

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão **sempre** sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão **sempre** os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma **solução conciliatória dos conflitos**.

§ 2º - **Não havendo acordo**, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - **É lícito** às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, **ainda mesmo depois** de encerrado o juízo conciliatório.

Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão **ampla liberdade na direção do processo** e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

- São constitucionais — desde que respeitados os direitos fundamentais da pessoa humana e observados os valores especificados no próprio ordenamento processual, em especial os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade — as medidas atípicas previstas no CPC/2015 destinadas a assegurar a efetivação dos julgados. A duração razoável do processo, que decorre da inafastabilidade da jurisdição, deve incluir a atividade satisfativa (CF/1988,

art. 5º, LXXVIII; e CPC/2015, art. 4º). Assim, é inviável a pretensão abstrata de retirar determinadas medidas do leque de ferramentas disponíveis ao magistrado para fazer valer o provimento jurisdicional, sob pena de inviabilizar a efetividade do próprio processo, notadamente quando inexistir uma ampliação excessiva da discricionariedade judicial. A previsão de uma cláusula geral, contendo uma autorização genérica, se dá diante da impossibilidade de a legislação considerar todas as hipóteses possíveis no mundo contemporâneo, caracterizado pelo dinamismo e pelo risco relacionados aos mais diversos ramos jurídicos. Assim, as medidas atípicas devem ser avaliadas de forma casuística, de modo a garantir ao juiz a interpretação da norma e a melhor adequação ao caso concreto, aplicando ao devedor ou executado aquela que lhe for menos gravosa, mediante decisão devidamente motivada. A discricionariedade judicial não se confunde com arbitrariedade, razão pela qual qualquer abuso deverá ser coibido pelos meios processuais próprios, que são os recursos previstos no ordenamento processual. STF. ADI 5941/DF, julgamento em 09/02/23

Art. 766 - Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando **justos salários aos trabalhadores**, permitam também **justa retribuição às empresas interessadas**.

Art. 767 - A compensação, ou retenção, só poderá ser arguida como **matéria de defesa**.

- SÚMULA 18 TST: A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista.
- SÚMULA 48 TST: A compensação só poderá ser arguida com a contestação.
- SÚMULA 109 TST: O bancário não enquadrado no § 2º, do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.

Art. 768 - Terá preferência **em todas as fases processuais** o dissídio cuja decisão tiver de ser executada perante o Juízo da falência.

- SÚMULA 86 TST: Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação. Esse privilégio, todavia, não se aplica à empresa em liquidação extrajudicial.
- SÚMULA 388 TST: A Massa Falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT.

Art. 769 - **Nos casos omissos**, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, **exceto** naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

IN 39/2016, TST, Exposição de Motivos: A proposta que ora se apresenta toma como premissa básica e viga mestra a não revogação dos arts. 769 e 889 da CLT pelo art. 15 do CPC de 2015, seja em face do que estatui o art. 2º, § 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, seja à luz do art. 1046, § 2º do CPC/2015 [“Permanecem em vigor as disposições especiais dos procedimentos regulados em outras leis, aos quais se aplicará supletivamente este Código”].

IN 39/2016, TST, Art. 1º Aplica-se o Código de Processo Civil, subsidiária e supletivamente, ao Processo do Trabalho, em caso de omissão e desde que haja compatibilidade com as normas e

princípios do Direito Processual do Trabalho, na forma dos arts. 769 e 889 da CLT e do art. 15 da 9ª 13.105, de 17.03.2015.

INTEGRAÇÃO DAS NORMAS DE PROCESSO DO TRABALHO

Em regra, o Direito Processual do Trabalho é regido pelas normas previstas na CLT e em algumas leis esparsas. Contudo, não existindo disposição legal sobre determinado tema, o juiz deve valer-se dos meios de integração, pois é vedado o *non liquet* (CPC/15, art. 140). Nesse sentido:

ORDEM	FASE DE CONHECIMENTO	FASE DE EXECUÇÃO
1º	CLT e leis esparsas	CLT e leis esparsas
2º	CPC (direito processual comum)	Lei de Execuções Fiscais (Lei 6.830/80)
3º		CPC (direito processual comum)

APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO CPC

CPC, Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA	Aplicação do direito processual comum quando não existe previsão legal nas normas de Processo do Trabalho.
APLICAÇÃO SUPLETIVA	Neste caso, existe previsão legal nas normas processuais trabalhistas, mas, por serem incompletas , atraem a incidência supletiva do processo comum.

Elisson Miessa explica que o art. 15 deve ser sistematicamente compatibilizado com o art. 769 da CLT, razão pela qual, para incidência das normas do processo comum, continua sendo necessário existir omissão + compatibilidade.

ESPÉCIES DE LACUNAS

DOCTRINA CLÁSSICA	Ocorre lacuna quando não existe lei tratando determinado tema (lacuna normativa).	
DOCTRINA MODERNA	LACUNA NORMATIVA	Quando não existe lei tratando determinado tema.
	LACUNA ONTOLÓGICA	Existe a norma, entretanto seu conteúdo não corresponde à realidade social. Exemplo: uma lei que se torna obsoleta.
	LACUNA AXIOLÓGICA	Existe a norma, mas sua aplicação gera uma situação de injustiça.

- OJ 255 SDI-1 TST: O art. 75, inciso VIII, do CPC de 2015 (art. 12, VI, do CPC de 1973) não determina a exibição dos estatutos da empresa em juízo como condição de validade do instrumento de mandato outorgado ao seu procurador, salvo se houver impugnação da parte contrária.
- OJ 310 SDI-1 TST: Inaplicável ao processo do trabalho a norma contida no CPC/2015, art. 229, caput e §§ 1º e 2º - CPC/2015 (CPC/1973, art. 191 - CPC de 1973), em razão de incompatibilidade com a celeridade que lhe é inerente.

CAPÍTULO II DO PROCESSO EM GERAL

SEÇÃO I DOS ATOS, TERMOS E PRAZOS PROCESSUAIS

Art. 770 - Os atos processuais **serão públicos, salvo** quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos **dias úteis** das **6 às 20 horas**.

Parágrafo único - **A penhora** poderá realizar-se em domingo ou dia feriado, mediante **autorização expressa** do juiz ou presidente.

Art. 771 - Os atos e termos processuais poderão ser escritos a tinta, datilografados ou a carimbo.

Art. 772 - Os atos e termos processuais, que devam ser assinados pelas partes interessadas, quando estas, por motivo justificado, não possam fazê-lo, serão firmados a rogo, na presença de **2 testemunhas**, sempre que **não houver procurador** legalmente constituído.

Art. 773 - Os termos relativos ao movimento dos processos constarão de simples notas, datadas e rubricadas pelos secretários ou escrivães.

Art. 774 - **Salvo disposição em contrário**, os prazos previstos neste Título contam-se, conforme o caso, a partir da data em que for feita pessoalmente, ou recebida a notificação, daquela em que for publicado o edital no jornal oficial ou no que publicar o expediente da Justiça do Trabalho, ou, ainda, daquela em que for afixado o edital na sede da Junta, Juízo ou Tribunal.

Parágrafo único - Tratando-se de notificação postal, no caso de não ser encontrado o destinatário ou no de recusa de recebimento, o Correio ficará obrigado, **sob pena de responsabilidade do servidor**, a devolvê-la, no prazo de **48 horas**, ao Tribunal de origem.

JURISPRUDÊNCIAS

SÚMULA 429 STJ: A citação postal, quando autorizada por lei, exige o aviso de recebimento.

SÚMULA 16 TST: Presume-se recebida a notificação 48 horas depois de sua postagem. O seu não recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário.

Na hipótese, a Corte de origem registrou expressamente que “a citação foi enviada ao reclamado pelo serviço e-Carta dos Correios e, segundo o sistema de rastreamento, o documento foi entregue em 02/09/2021. Não há, contudo, comprovante de recebimento. (...) Nesse diapasão, em que pese o entendimento cristalizado na Súmula n.º 16 do TST, no sentido de que há presunção de recebimento da notificação 48 horas depois de sua postagem, cabendo ao destinatário o ônus da prova quanto ao seu não recebimento ou entrega em data posterior, *in casu*, tendo em vista a inexistência de certificação pelos Correios a quem foi entregue o documento, tampouco tendo sido juntado o aviso de recebimento, revela-se sobremaneira dificultosa a chance da ré demonstrar que, efetivamente, não foi citada. 5. Logo, constata-se a afronta flagrante aos princípios do contraditório e da ampla defesa. Recurso de revista conhecido e provido (RR-20283-24.2021.5.04.0373, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 14/11/2023)

Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em **dias úteis**, com **exclusão** do dia do começo e **inclusão** do dia do vencimento. Lei 13.467/17

- SÚMULA 262 TST: I - Intimada ou notificada a parte no sábado, o início do prazo se dará no primeiro dia útil imediato e a contagem, no subsequente. II - O recesso forense e as férias coletivas dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho suspendem os prazos recursais.

- SÚMULA 385 TST: I – Incumbe à parte o ônus de provar, quando da interposição do recurso, a existência de feriado local que autorize a prorrogação do prazo recursal. II – Na hipótese de feriado forense, incumbirá à autoridade que proferir a decisão de admissibilidade certificar o expediente nos autos. III – Admite-se a reconsideração da análise da tempestividade do recurso, mediante prova documental superveniente, em agravo de instrumento, agravo interno, agravo regimental, ou embargos de declaração, desde que, em momento anterior, não tenha havido a concessão de prazo para a comprovação da ausência de expediente forense.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo **tempo estritamente necessário**, nas seguintes hipóteses: Lei 13.467/17

I - quando o juízo entender necessário; Lei 13.467/17

II - em virtude de força maior, devidamente comprovada. Lei 13.467/17

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e **alterar a ordem** de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito. Lei 13.467/17

Art. 775-A. **Suspende-se** o curso do prazo processual nos dias compreendidos entre **20 de dezembro e 20 de janeiro, inclusive**. Lei 13.467/17

§ 1º **Ressalvadas** as férias individuais e os feriados instituídos por lei, os juízes, os membros do Ministério Público, da Defensoria Pública e da Advocacia Pública e os auxiliares da Justiça **exercerão suas atribuições** durante o período previsto no *caput* deste artigo. Lei 13.467/17

§ 2º Durante a suspensão do prazo, **não se realizarão** audiências **nem** sessões de julgamento. Lei 13.467/17

Art. 776 - O vencimento dos prazos será certificado nos processos pelos escrivães ou secretário.

Art. 777 - Os requerimentos e documentos apresentados, os atos e termos processuais, as petições ou razões de recursos e quaisquer outros papéis referentes aos feitos formarão **os autos dos processos**, os quais ficarão sob a **responsabilidade dos escrivães ou secretários**.

Art. 778 - Os autos dos processos da Justiça do Trabalho **não poderão** sair dos cartórios ou secretarias, **salvo** se solicitados por advogados regularmente constituído por qualquer das partes, ou quando tiverem de ser remetidos aos órgãos competentes, em caso de recurso ou requisição.

Art. 779 - As partes, ou seus procuradores, poderão consultar, com ampla liberdade, os processos nos cartórios ou secretarias.

Art. 780 - Os documentos juntos aos autos poderão ser desentranhados **somente depois** de findo o processo, **ficando traslado**.

Art. 781 - As partes poderão requerer **certidões** dos processos **em curso ou arquivados**, as quais serão lavradas pelos escrivães ou secretários.

Parágrafo único - **As certidões** dos processos que correrem em **segredo de justiça** dependerão de **despacho** do juiz ou presidente.

CPC/15, Art. 152. Incumbe ao escrivão ou ao chefe de secretaria: V - fornecer certidão de qualquer ato ou termo do processo, independentemente de despacho, observadas as disposições referentes ao segredo de justiça;

CPC/15, Art. 189, § 1º. O direito de consultar os autos de processo que tramite em segredo de justiça e de pedir certidões de seus atos é restrito às partes e aos seus procuradores.

§ 2º O terceiro que demonstrar interesse jurídico pode requerer ao juiz certidão do dispositivo da sentença, bem como de inventário e de partilha resultantes de divórcio ou separação.

Art. 782 - **São isentos de selo** as reclamações, representações, requerimentos, atos e processos relativos à Justiça do Trabalho.

SEÇÃO II DA DISTRIBUIÇÃO

Art. 783 - A distribuição das reclamações será feita entre as Juntas de Conciliação e Julgamento, ou os Juízes de Direito do Cível, nos casos previstos no art. 669, § 1º, pela **ordem rigorosa** de sua apresentação ao distribuidor, **quando o houver**.

Art. 784 - As reclamações serão registradas em livro próprio, rubricado em todas as folhas pela autoridade a que estiver subordinado o distribuidor.

Art. 785 - O distribuidor fornecerá ao interessado um recibo do qual constarão, essencialmente, o nome do reclamante e do reclamado, a data da distribuição, o objeto da reclamação e a Junta ou o Juízo a que coube a distribuição.

Art. 786 - **A reclamação verbal** será distribuída **antes** de sua **redução a termo**.

Parágrafo único - Distribuída a reclamação verbal, o reclamante **deverá, salvo** motivo de força maior, apresentar-se no prazo de **5 dias**, ao cartório ou à secretaria, para reduzi-la a termo, **sob a pena** estabelecida no art. 731.

Art. 731 - Aquele que, tendo apresentado ao distribuidor reclamação verbal, não se apresentar, no prazo estabelecido no parágrafo único do art. 786, à Junta ou Juízo para fazê-lo tomar por termo, incorrerá na pena de perda, pelo prazo de 6 meses, do direito de reclamar perante a Justiça do Trabalho.

Art. 787 - A reclamação escrita deverá ser formulada em **2 vias** e **desde logo** acompanhada dos documentos em que se fundar.

Art. 788 - Feita a distribuição, a reclamação será remetida pelo distribuidor à Junta ou Juízo competente, acompanhada do bilhete de distribuição.

[...]

 @coordenalegis

 www.coordnalegis.com.br

MATERIAL DEMONSTRATIVO

Conheça todas as legislações já
disponíveis:

www.coordnalegis.com.br

COORDENALEGIS



NÃO À PIRATARIA

Nossas legislações são protegidas por direitos autorais (Lei 9.610/98).

Além disso, nossa Equipe se esforça diariamente para te fornecer **conteúdo de valor** por um preço acessível.

PIRATARIA É CRIME!