

2026

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*
- ✓ *Atualizações periódicas e gratuitas*

COORDENA LEGIS

Estudo otimizado da legislação!

Coleção

Legislação
Coordenada®

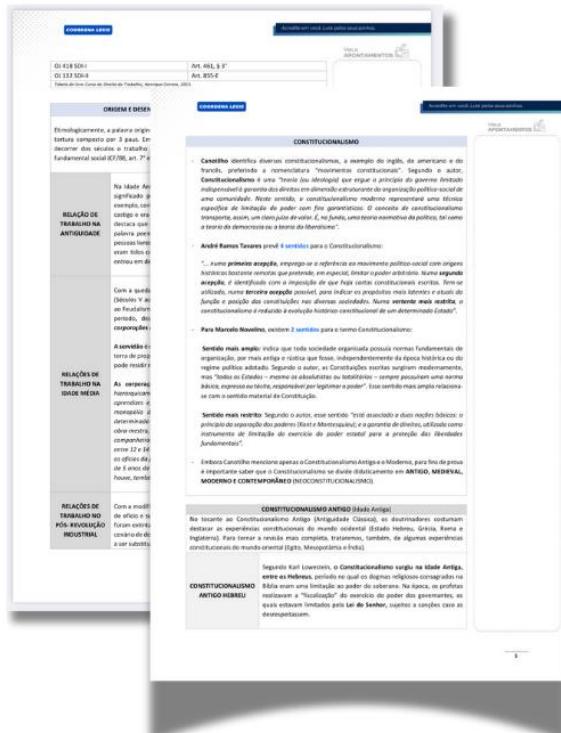
Material demonstrativo

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

 @coordenalegis

 www.coordenalegis.com.br

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.

MATERIAIS ATUALIZADOS

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 | Erro! Indicador não definido. |
| 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 | 12 |
| 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 / TUIUTIVO / DA PROTEÇÃO | Erro! Indicador não definido. |
| ARTIGOS DA CLT CAMPEÕES DE INCIDÊNCIA..... | Erro! Indicador não definido. |
| CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)..... | 16 |
| TÍTULO I | 16 |
| INTRODUÇÃO | 16 |
| 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 | Erro! Indicador não definido. |
| DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO | Erro! Indicador não definido. |
| ORIGEM DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL | Erro! Indicador não definido. |
| 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, OJ'S e PRECEDENTES NORMATIVOS CANCELADOS PELO TST:

| SÚMULAS e OJ'S DO TST | O que foi cancelado? |
|---------------------------------|---|
| Súmula 6 | Cancelamento dos itens I, II, VI, alínea "b" e X. |
| Súmula 90 | Súmula inteira. |
| Súmula 114 | Súmula inteira. |
| Súmula 152 | Súmula inteira. |
| Súmula 219 | Súmula inteira. |
| Súmula 228 | Súmula inteira. |
| Súmula 268 | Súmula inteira. |
| Súmula 277 | Súmula inteira. |
| Súmula 294 | Súmula inteira. |
| Súmula 307 | Súmula inteira. |
| Súmula 311 | Súmula inteira. |
| Súmula 329 | Súmula inteira. |
| Súmula 331 | Cancelamento do item I. |
| Súmula 366 | Súmula inteira. |
| Súmula 372 | Cancelamento do item I. |
| Súmula 375 | Súmula inteira. |
| Súmula 377 | Súmula inteira. |
| Súmula 423 | Súmula inteira. |
| Súmula 426 | Súmula inteira. |
| Súmula 429 | Súmula inteira. |
| Súmula 437 | Súmula inteira. |
| Súmula 439 | Súmula inteira. |
| Súmula 449 | Súmula inteira. |
| Súmula 450 | Súmula inteira. |
| Súmula 444 | Súmula inteira. |
| Súmula 452 | Súmula inteira. |
| OJ 13 Tribunal Pleno | OJ inteira. |
| OJ 14 SDI-I | OJ inteira. |
| OJ 270 SDI-I | OJ inteira. |
| OJ 355 SDI-I | OJ inteira. |
| OJ 383 SDI-I | OJ inteira. |
| OJ 418 SDI-I | OJ inteira. |
| OJ Transitória 36 | OJ inteira. |
| OJ 16 SDC | OJ inteira. |
| Precedente Normativo 100 | Precedente inteiro. |

Fonte: <https://www.tst.jus.br/~tst-cancela-s%C3%A3Amulas-e-ojs-superadas-pela-reforma-trabalhista-e-por-entendimentos-do-stf>

ATENÇÃO (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)

EXEMPLO

Imagine que um trabalhador ajuizou uma ação em **2022** pleiteando danos morais por acidente de trabalho. A sentença sai agora, em **janeiro de 2026**, condenando a empresa ao pagamento de R\$ 20.000,00.

Pela Súmula 439 (critério cindido): Você teria que calcular a correção desde a sentença e os juros de 1% ao mês desde 2022.

Pela Jurisprudência Atual (Correta): O magistrado fixará o valor da indenização e determinará que, a partir da data do ajuizamento em 2022, incida apenas a **Taxa SELIC** como fator único de atualização e juros, garantindo que o valor seja recomposto sem gerar enriquecimento sem causa ou defasagem.

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 vocabulário 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 econômica em um determinado lugar. (...) Os mestres já haviam sido aprovados na prova da obra-mestra, eram os proprietários das oficinas e as dirigiam. Os companheiros eram trabalhadores assalariados. Já os aprendizes, jovens entre 12 e 14 anos de idade, cujos pais pagavam altas taxas para aprenderem os ofícios da profissão, ficavam sob a responsabilidade dos mestres por cerca de 5 anos de ensino metódico.*”

Ainda segundo o autor, nesse período “*não houve o desenvolvimento de trabalho subordinado livre.*”

| | |
|---|--|
| RELAÇÕES DE TRABALHO NO PÓS- REVOLUÇÃO INDUSTRIAL | <p>Com a modificação do regime econômico e social da Europa, as corporações de ofício e sua forma de organização passaram a não ser mais admitidas e foram extintas por lei (na França, destaca-se a Lei <i>Chapelier de 1791</i>). Nesse cenário de desenvolvimento tecnológico, a forma de trabalho artesanal passa a ser substituída pelas máquinas e pelo sistema capitalista.</p> <p>Nesse período, surge a chamada “classe operária”. Também prevalecia o liberalismo clássico e a ampla liberdade de negociação permitia que os patrões explorassem os trabalhadores, os quais eram submetidos a jornadas exaustivas e a condições degradantes de trabalho. Segundo Henrique Correia, essa exploração e a necessidade de superá-la recebeu o nome de “questão social”.</p> <p>Nesse cenário social de luta dos operários por melhores condições de trabalho, 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**:

| | |
|--|---|
| 1ª FASE FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (FIM DO SÉCULO XVIII ATÉ 1848) | <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. |
| 2ª FASE SISTEMATIZAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (1848 A 1919) | <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>. |
| 3ª FASE INSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (1919 ATÉ O FIM DO SÉCULO XX) | <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"> • <i>CONSTITUIÇÃO DO MÉXICO (1917)</i>, a primeira a estabelecer direito sociais, incluindo-se os trabalhistas; • <i>CONSTITUIÇÃO DE WEIMAR (1919)</i>: também pioneira na previsão dos direitos sociais. • <i>CRIAÇÃO DA OIT (1919)</i>. |
| 4ª FASE CRISE E TRANSIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO (FINAL DO SÉCULO XX ATÉ OS DIAS PRESENTES) | <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>justrabalhista</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, região etc., firmando um modelo ou critério de conduta geral, impessoal, aplicável <i>ad futurum</i> a todos os trabalhadores integrados no mesmo tipo de contexto. Os costumes têm, assim, caráter inquestionável de atos-regra, isto é, normas jurídicas”.</p> |

FONTES FORMAIS HETERÔNOMAS

As normas são elaboradas por um terceiro (geralmente o Estado), e não pelos próprios destinatários da norma. Exemplos: *Constituição Federal, leis trabalhistas, medidas provisórias, decretos regulamentares, sentenças normativas, súmula vinculante, recurso de revista repetitivo, Incidente de Assunção de Competência (CPC/15, art. 947), tratados e convenções internacionais*.

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

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

HIERARQUIA DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

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

CONFLITO ENTRE AS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO

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

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

CONFLITO ENTRE A LEI E AS NORMAS COLETIVAS

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

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

CONFLITOS ENTRE AS DEMAIS FONTES FORMAIS TRABALHISTAS

| | |
|--|---|
| TEORIA DA ACUMULAÇÃO | De acordo com essa teoria, o operador do Direito deve selecionar, nas normas em conflito, apenas os dispositivos que sejam favoráveis ao trabalhador e aplicá-los no caso concreto. É a tese minoritária e rechaçada por grande parte da doutrina, porque cria uma espécie de “terceira lei” contendo apenas os artigos selecionados, situação essa que usurparia a função de legislar do Poder Legislativo, ferindo o princípio da separação dos poderes. |
| TEORIA DO CONGLOBAMENTO | Segundo essa teoria, o intérprete deve analisar as normas em conflito e aplicar apenas aquela que, em sua totalidade , seja mais favorável ao trabalhador. Desse modo, não pode haver o fracionamento que ocorre na teoria da acumulação. |
| TEORIA DO CONGLOBAMENTO MITIGADO OU POR INSTITUTOS | De acordo com essa teoria, a análise da lei não ocorrerá na sua totalidade (teoria do conglobamento), mas sim instituto por instituto , devendo ser aplicada a norma que, em relação ao conjunto analisado , seja mais favorável ao trabalhador. Exemplo: se há conflito entre 2 leis a respeito de regras sobre remuneração, o intérprete deve analisar aquela que, em relação ao instituto remuneração, seja mais favorável. |

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

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 / TUIUTIVO / 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)



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

Será publicada amanhã a Consolidação das Leis do Trabalho

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

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

Subdividiu-se a Comissão em duas subcomissões: tentativa de

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 dôbro, quando se verificasse entretenimento ou empregado. Essa conversão só poderá ser feita, entretanto, pela Justiça do Trabalho.

Ampla divulgação

condes Filho, uma edição de 20.000 exemplares para distribuição gratuita aos sindicatos, sindicais, sindicatos, organizações, em todos os sindicatos, palestras educativas sobre os direitos e deveres dos trabalhadores, difundindo, assim, amplamente, a Consolidação.

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

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.

ATENÇÃO

Tema 23 RRR: A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência.

⚡ 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**.

PODER DIRETIVO ou PODER DE DIREÇÃO

O art. 2º é claro ao veicular que o empregador “*dirige* a prestação pessoal de serviços”. Isso porque, como é ele que assume os riscos da atividade econômica, nada mais justo do que ter as prerrogativas para organizar e controlar a prestação dos serviços por seus empregados.

Atenção

Esse poder não é absoluto e deve ser exercido com respeito aos direitos dos trabalhadores (dignidade, privacidade etc.). **O poder de direção, ou poder diretivo, subdivide-se em:**

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--------------------------------------|---|------------------------------|---|--|---|
| Poder de organização | É a prerrogativa de distribuir e organizar as tarefas dos empregados, fixando seus horários, determinando a utilização de uniformes etc. | | | | | | | |
| | Poder regulamentar | Como desdobramento do poder de organização, surge o poder regulamentar , que consiste na possibilidade de expedir normas gerais, que consubstanciam o chamado regulamento de empresa . | | | | | | |
| Poder de controle | <p>Poder de fiscalizar as tarefas realizadas pelos empregados, a exemplo do controle de jornada. Há farta jurisprudência sobre ao assunto. Separei as mais importantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitação do uso de banheiro: não é possível, pois caracteriza abuso do poder diretivo e viola direitos básicos do empregado (Info 120-TST); • Correio eletrônico (e-mail): pode fiscalizar apenas o e-mail corporativo, pois é utilizado como ferramenta de trabalho (Info 221-TST). • Revistas íntimas: não é admitido (art. 1º da Lei 13.271/16) • Revistas pessoais: são admitidas, desde que não exponham o empregado ao ridículo e sejam feitas com cautela e razoabilidade. • Fiscalização por câmeras: é permitida, desde que sejam instaladas em locais que não exponham as partes íntimas dos empregados, tais como banheiros, vestiários etc. • Uso de polígrafo (detector de mentiras): não é permitido, pois viola a dignidade do trabalhador, em especial sua honra, vida privada e intimidade (Info 170-TST). | | | | | | | |
| Poder disciplinar | <p>Poder que possibilita ao empregador aplicar penalidades aos empregados que descumprirem as normas estabelecidas. São 3 espécies de penalidades:</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Advertência verbal ou escrita</td><td>A advertência não possui previsão na CLT, contudo é aceita pela doutrina e pela jurisprudência, até porque é a penalidade mais branda dentre as demais.</td></tr> <tr> <td>Suspensão disciplinar</td><td>Conforme art. 474 da CLT, a suspensão pode ser de, no máximo 30 dias. Se ultrapassar esse prazo, o empregado pode buscar a rescisão indireta do contrato de trabalho.</td></tr> <tr> <td>Dispensa por justa causa (art. 482, CLT)</td><td>É a medida mais drástica dentre as penalidades, gerando o fim do contrato de trabalho por ato faltoso do trabalhador.</td></tr> </tbody> </table> | | Advertência verbal ou escrita | A advertência não possui previsão na CLT, contudo é aceita pela doutrina e pela jurisprudência, até porque é a penalidade mais branda dentre as demais. | Suspensão disciplinar | Conforme art. 474 da CLT, a suspensão pode ser de, no máximo 30 dias. Se ultrapassar esse prazo, o empregado pode buscar a rescisão indireta do contrato de trabalho. | Dispensa por justa causa (art. 482, CLT) | É a medida mais drástica dentre as penalidades, gerando o fim do contrato de trabalho por ato faltoso do trabalhador. |
| Advertência verbal ou escrita | A advertência não possui previsão na CLT, contudo é aceita pela doutrina e pela jurisprudência, até porque é a penalidade mais branda dentre as demais. | | | | | | | |
| Suspensão disciplinar | Conforme art. 474 da CLT, a suspensão pode ser de, no máximo 30 dias. Se ultrapassar esse prazo, o empregado pode buscar a rescisão indireta do contrato de trabalho. | | | | | | | |
| Dispensa por justa causa (art. 482, CLT) | É a medida mais drástica dentre as penalidades, gerando o fim do contrato de trabalho por ato faltoso do trabalhador. | | | | | | | |

§ 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]

(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

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 também prevê expressamente o grupo por coordenação.

"direção, controle ou administração de outra" Grupo econômico por subordinação

"ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia" Grupo econômico por coordenação

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

§ 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

A mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico. Para configuração do grupo, são necessários:

Demonstração do interesse integrado;

Efetiva comunhão de interesses;

Atuação conjunta das empresas dele integrantes.

JURISPRUDÊNCIAS IMPORTANTES

Tema 56 RRR: A comercialização de produtos de empresas integrantes do grupo econômico de instituição bancária é compatível com o rol de atribuições do empregado, sendo indevido o pagamento de comissões, salvo se houver previsão contratual de acréscimo remuneratório sobre as vendas.

SUM 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.

SUM 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.

SUM 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.

⚡ 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.

| RELAÇÃO DE TRABALHO | RELAÇÃO DE EMPREGO |
|---|--|
| Trata-se de toda forma de contratação de trabalho humano atualmente admissível. É um gênero do qual decorrem diversas relações de trabalho em sentido estrito, a exemplo do trabalho autônomo, trabalho eventual, estágio, relação de emprego etc. | É uma das espécies do gênero relação de trabalho. Em nossa sociedade, a relação empregatícia sempre foi a forma mais conhecida de contratação, sendo comum referir-se a ela como a própria “relação de trabalho”. Entretanto, tenha atenção: Do ponto de vista técnico , a relação de emprego é uma das modalidades específicas de relação trabalhista, inconfundível com as demais espécies de relação de trabalho. |
| Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego. | |

PRESSUPOSTOS/REQUISITOS/ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

| | | | | | |
|------------------------------------|--|-----------------------|--|------------------------|--|
| PESSOA FÍSICA | Trabalho realizado por uma pessoa física. Com isso, se for constatada a existência de contrato firmado com pessoa jurídica, com a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, trata-se de uma fraude (pejotização) e de nulidade (art. 9º da CLT) da relação. Desse modo, com base no princípio da <i>primazia da realidade</i> , o vínculo de emprego deve ser declarado, independentemente do nome que se atribuiu ao contrato fraudulento. | | | | |
| PESSOALIDADE | Trabalho prestado pelo próprio empregado, sem que ele próprio possa indicar substitutos para seu lugar. A “pessoalidade” também se aplica ao empregador? Não. Esse requisito refere-se apenas ao empregado, pois, no Direito do Trabalho, incide a ideia de despersonalização (não é desconsideração) da figura do empregador . Exemplo: arts. 10, 448 e 448-A da CLT (sucessão trabalhista). Além disso, diz-se que o vínculo de emprego é infungível em relação ao empregado (infungibilidade) e fungível em relação ao empregador (fungibilidade). | | | | |
| ONEROSIDADE | <p>O trabalho prestado não é gratuito, pois o empregado recebe salário. A onerosidade significa, em resumo, que há um intuito contraprestativo e uma real expectativa, no empregado, de receber seu salário. Maurício Godinho Delgado afirma que esse elemento envolve duas dimensões diferenciadas, mas combinadas entre si: plano objetivo e plano subjetivo.</p> <table border="1"> <tr> <td>Plano objetivo</td><td>É o próprio pagamento de salário, pelo empregador, em virtude dos serviços realizados pelo empregado (a CLT, em seu art. 3º, menciona o termo “mediante salário”).</td></tr> <tr> <td>Plano subjetivo</td><td>É a intenção, a real expectativa do empregado de prestar serviços mediante recebimento de salário. Esse plano torna-se relevante nos casos envolvendo verdadeira relação de emprego com um véu fraudulento de “trabalho voluntário”.</td></tr> </table> | Plano objetivo | É o próprio pagamento de salário, pelo empregador, em virtude dos serviços realizados pelo empregado (a CLT, em seu art. 3º, menciona o termo “mediante salário”). | Plano subjetivo | É a intenção, a real expectativa do empregado de prestar serviços mediante recebimento de salário. Esse plano torna-se relevante nos casos envolvendo verdadeira relação de emprego com um véu fraudulento de “trabalho voluntário”. |
| Plano objetivo | É o próprio pagamento de salário, pelo empregador, em virtude dos serviços realizados pelo empregado (a CLT, em seu art. 3º, menciona o termo “mediante salário”). | | | | |
| Plano subjetivo | É a intenção, a real expectativa do empregado de prestar serviços mediante recebimento de salário. Esse plano torna-se relevante nos casos envolvendo verdadeira relação de emprego com um véu fraudulento de “trabalho voluntário”. | | | | |
| NÃO EVENTUALIDADE ou HABITUALIDADE | <p>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!</p> | | | | |

| | |
|---------------------------------------|--|
| <p>SUBORDINAÇÃO (jurídica)</p> | <p>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.</p> <p>Espécies ou dimensões de subordinação jurídica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clássica/tradicional: É a espécie mais comum e conhecida da subordinação, aquela que decorre diretamente do poder diretivo do empregador. O vínculo empregatício é mais facilmente reconhecido (desde que presentes também os demais requisitos). As espécies a seguir permitem reconhecer vínculo empregatício em situações em que a subordinação direta não é evidente. Vejamos: <ul style="list-style-type: none"> • Objetiva: decorre da integração do empregado aos objetivos do empreendimento do tomador dos seus serviços, ainda que não receba ordens diretas. Focada na integração do trabalhador aos fins da empresa. • Estrutural: decorre da inserção do empregado na dinâmica estrutural e organizacional da empresa, independentemente de receber ordens diretas dos superiores ou de sua posição hierárquica. Enquanto a subordinação objetiva foca na integração do trabalhador aos fins da empresa, a estrutural enfatiza a inserção do trabalhador na própria estrutura organizacional. A subordinação estrutural é um conceito ainda mais amplo, podendo abranger situações que a objetiva não alcançaria. Por ser muito amplo, há críticas a essa espécie de subordinação jurídica. • Algorítmica/virtual: Ocorre quando o controle e a direção do trabalho são exercidos por meio de algoritmos e sistemas automatizados, sem a necessidade de intervenção humana direta. Trata-se de um tema bem recente no Direito do Trabalho, sendo muito utilizado para reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas que operam por meio de plataformas digitais. |
|---------------------------------------|--|

Atenção

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). É possível o trabalho realizado fora do espaço físico do empregador (por exemplo, teletrabalho). |
| Tais elementos não são obrigatórios para caracterização do vínculo empregatício, mas nada impede que estejam presentes. | |

O QUE É 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

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, Pub. 03/03/2021

A mera alegação, em contestação, quanto à existência de prestação de serviços de trabalhador autônomo de carga, sem a juntada de qualquer documento a revelar a celebração formal de contrato de transportador autônomo, nos termos da Lei nº 11.442/2007, não é suficiente para afastar a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar ação na qual o motorista de veículo de carga postula o reconhecimento de vínculo de emprego. [...] Por conseguinte, somente se a causa de pedir e o pedido forem oriundos do contrato comercial a que alude a norma, postulando parcelas típicas de ajustes desse jaez, é que a competência se define em prol da Justiça Comum. TST-Ag-ED-ROT-22192-95.2017.5.04.0000, SBDI-II, red. p/ acórdão Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 7/3/2023 (Info 268)

JURISPRUDÊNCIAS IMPORTANTES

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.

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 inofismável 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 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)

⚡ 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.

JURISPRUDÊNCIAS IMPORTANTES

SUM 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.

SUM 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.

SUM 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

JURISPRUDÊNCIAS IMPORTANTES

Súmula 35-STF: Em caso de acidente do trabalho ou de transporte, a concubina tem direito de ser indenizada pela morte do amálio, 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. Atualmente, o termo concubinato é 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.

⚡ 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**.

JURISPRUDÊNCIAS IMPORTANTES

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 importânci ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. [Vedaçâo do 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**.

JURISPRUDÊNCIAS IMPORTANTES

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

| | |
|-------------|---|
| SUBSIDIÁRIA | Nas ações ajuizadas em até 2 anos da data de averbação da modificação do contrato social. Observações: <ul style="list-style-type: none"> 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. 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. |
| | SOLIDÁRIA 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

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

(Art. 7º, XXIX, CF/88) Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; EC 28/2000

(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.

JURISPRUDÊNCIAS IMPORTANTES

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, julgado em 26/3/2021 (Info 1011)

Tema 230 RRR: A prescrição bienal para as pretensões decorrentes das relações de trabalho dos portuários avulso flui a partir da extinção do cadastro de inscrição ou registro perante o Órgão Gestor de Mão de Obra.

Tema 183 RRR: O termo inicial do prazo prescricional à pretensão de reparação, por danos materiais e extrapatrimoniais, decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional, coincide com a ciência inequívoca da consolidação da lesão em toda sua extensão.

Tema 169 RRR: A prescrição bienal começa a fluir do término do aviso-prévio, ainda que indenizado.

Tema 167 RRR: A incidência da prescrição parcial, em relação à pretensão a diferenças salariais decorrentes da não observância dos critérios de promoção estabelecidos em plano de cargos e salários, não impede o reconhecimento do direito a promoções anteriores ao quinquênio, mas seus efeitos pecuniários restringem-se ao período não prescrito.

Tema 132 RRR: A pretensão de retificação e entrega do Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP é imprescritível.

§ 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

O Tribunal Pleno, por maioria, declarou a constitucionalidade o § 3º, do art. 11, da CLT, conferindo-lhe interpretação conforme a Constituição, qual seja, de que não restringe as hipóteses de interrupção da prescrição, remanescendo aplicáveis aquelas do art. 202 do Código Civil, mesmo após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. TST- ArgInc-1001285-90.2019.5.02.0704, Tribunal Pleno, red. p/ o acórdão Min. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 24/02/2025 (Info 299)

[...]

 @coordenalegis

 www.coordenalegis.com.br

MATERIAL DEMONSTRATIVO

Conheça todas as legislações já disponíveis:

www.coordenalegis.com.br



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!