



RESUMO COMPILADO Direito do Trabalho



APRESENTAÇÃO

Olá, meu nome é Carlos Lisboa, dono do perfil @donodavaga, criado com o intuito de compartilhar experiências e dicas relacionadas ao estudo para concursos públicos, mais especificamente aqueles destinados às carreiras de procuradorias, sejam elas federais, estaduais ou municipais.

Exerço o cargo de advogado da União, tendo sido aprovado também nos concursos da Procuradoria da Fazenda Nacional (PFN) e da PGM-Salvador.

DO MATERIAL

Com o anúncio do novo concurso para as carreiras da AGU (AU, PFN e PF), resolvi disponibilizar para venda meus materiais de estudo, os quais me acompanham desde os tempos da preparação e estão devidamente atualizados e aprimorados.

Os materiais foram elaborados tendo como base a melhor doutrina de cada matéria, juntamente com a legislação correlata e a jurisprudência dos tribunais superiores. Trata-se de um material completo, que serve de base para a preparação de qualquer concurso de procuradoria do Brasil, mais que suficiente para te acompanhar em todas as fases, da prova objetiva à oral. Com certeza ele irá te ajudar no caminho rumo à aprovação, para que você possa se tornar o **dono da vaga**.

O material foi elaborado contando com o feeling de quem já passou pela fase de preparação e conhece os pontos mais importantes e o nível de aprofundamento necessário em cada tópico do edital.

CONTATO

Qualquer dúvida, crítica ou sugestão, entre em contato comigo!

carloslisboacordeiro@hotmail.com



ORIENTAÇÕES

Meu consagrado, esse material foi feito com muito carinho, suor, café e umas pitadas de burnout.

Se você não conseguia aprender **direito do trabalho**, chegou a hora.

Se, mesmo depois do resumo compilado, continuar sem saber, tenho péssimas notícias.

Sempre estude com a legislação correlata aberta, para que possa conferir se houve alguma alteração (TODO DIA sai uma lei nova) e para complementar com os artigos que não constam no resumo.

Não esqueça que a leitura do material **NÃO** exclui a necessidade de uma leitura atenta das leis, que pode ocorrer em concomitante (acho menos cansativo) ou de maneira isolada.

Faça **MUITAS questões**, tantas quanto possível.

Se você estudar o resumo, realizar a leitura das leis correlatas e resolver muitas questões de provas passadas, a aprovação estará logo ali.

Não esqueça de postar uma foto e marcar o @donodavaga para dar uma moral – ouvi dizer que se não postar, não passa 😊

No mais, qualquer dúvida, só entrar em contato.

Bons estudos!



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO	5
1. Fontes do Direito do Trabalho	5
2. Princípios do Direito do Trabalho	8
3. Flexibilização do Direito do Trabalho	13
4. Renúncia e Transação	15
5. Comissão de Conciliação Prévia.....	17
SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO	Erro! Indicador não definido.
1. Empregado.....	19
2. CTPS.....	20
3. Relações Empregatícias Especiais	22
4. Relações de Trabalho que não Configuram Vínculo Empregatício	36
5. Empregador	42
6. Terceirização	47
7. Trabalho Temporário	55
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....
1. Terminologia: Relação de Trabalho x Relação de Emprego
2. Características do Contrato de Trabalho.....
3. Elementos do Contrato de Trabalho
4. Classificação dos Contratos de Trabalho
5. Alteração do Contrato de Trabalho.....
6. Suspensão e Interrupção
DURAÇÃO DO TRABALHO.....
1. Duração do Trabalho
2. Trabalho Extraordinário: Hipóteses de Prorrogação.....
3. Período de Descanso.....
REMUNERAÇÃO
1. Salário e Remuneração
2. Parcelas Salariais
3. Parcelas Sem Natureza Salarial
4. Salário-Utilidade ou Salário In Natura
5. Da Forma, do Tempo e do Local do Pagamento.....
6. Garantias de Proteção ao Salário
7. Equiparação Salarial e Desvio de Função.....
ESTABILIDADE E FGTS.....
1. Introdução.....
3. Garantias Provisórias de Emprego/Estabilidades Provisórias.....
4. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS
SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
1. Segurança e Medicina do Trabalho (Meio Ambiente De Trabalho).....
2. Dano Moral na Relação de Trabalho e Indenizações.....
TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO.....
1. Aviso-Prévio.....
2. Término do Contrato de Trabalho
3. Prescrição e Decadência
DIREITO COLETIVO DO TRABALHO



RESUMO COMPILADO Direito do Trabalho

1. Introdução.....
2. Organização Sindical Brasileira.....
3. Negociação Coletiva – Convenção e Acordo Coletivo.....
4. Greve



INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

1. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

1.1. Fontes materiais

» Fatores sociais, econômicos que influenciam a elaboração das normas.

Ex.: reivindicações dos trabalhadores/empregadores por mais/menos direitos trabalhistas.

» **Não** são obrigatórias.

–São **fase prévia** ao surgimento das fontes formais.

1.2. Fontes formais

» São a exteriorização das normas jurídicas.

–São obrigatórias (imperativas).

Ex.: convenção, acordo coletivo e leis.

a) Fontes de natureza **voluntária**: contrato de trabalho e regulamento da empresa.

b) Fontes de natureza **imperativa**: fontes autônomas e heterônomas.

1.2.1 Fontes formais autônomas

» Discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas:

a) **Convenção coletiva**: acordo entre sindicato profissional e sindicato da categoria econômica;

CLT, Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É **facultado** aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

b) **Acordo coletivo**: acordo entre empresa e sindicato profissional.

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

TST/Súmula 277. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.



Súmula foi declarada **inconstitucional** pela **ADPF 323** por reconhecer que cláusulas coletivas integram contratos individuais mesmo quando elas já expiraram, até que novo acordo seja firmado (**ultratividade**).

STF/ADPF 323. O Tribunal, por maioria, julgou procedente a presente arguição de descumprimento de preceito fundamental, de modo a declarar a **inconstitucionalidade** da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim como a **inconstitucionalidade** de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas.

CF, Art. 114. (...) § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

» Em determinados casos, as convenções/acordos coletivos terão **prevalência** sobre a lei.

CLT, Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)

STF/ARE 1.121.633-RG. 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.

c) **Costume** (v.g., pagamento de gorjetas).

d) **Regulamento da empresa** será fonte formal se as regras formuladas forem de caráter geral e impessoal.

–Há **divergência** na doutrina.

1.2.2. Fontes formais heterônomas

» **Origem estatal**, **sem** participação dos destinatários:

a) CF;

b) Tratados e convenções internacionais;

c) Leis;

d) Medidas provisórias;

e) Decretos;

f) Sentenças normativas (poder normativo da Justiça do Trabalho).

–Prazo de vigência da decisão é de, no máx., 4 anos (art. 868, § único, da CLT).

g) Súmula Vinculante.

CLT, 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.

§ 1º O direito comum será fonte **subsidiária** do direito do trabalho.

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.

Direito processual civil.

(...)

Art. 889 - Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Execução fiscal.

§ 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.

Súmulas e O.J. **não** podem restringir/criar direitos não previstos em lei.

§ 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, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

NOTA: Analogia e equidade são **técnicas de integração** (suprir lacunas) e **não** fontes do direito.

1.2.3. Hierarquia das fontes formais

» Aplica-se, em regra, a fonte mais favorável ao trabalhador.

Ex.: se acordo coletivo for mais benéfico, prevalece sobre a CF.

Exceções:

CLT, Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a 2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (**empregado hipersuficiente**).

Empregado hipersuficiente:

a) portador de diploma de nível superior; e



b) receba salário mensal igual ou superior a 2x o teto do RGPS.

CLT, Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Acordo coletivo **sempre** prevalecerá sobre convenção coletiva, ainda que menos benéfico.

1.2.4. Conflito entre fontes formais

» **Teoria do conglobamento:** defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade.

–Fonte mais favorável será aplicada como um todo.

–Adotado pela doutrina e jurisprudência majoritária.

» **Teoria da acumulação:** deve aplicar todas as fontes, utilizando-se dos artigos e cláusulas de cada fonte que são favoráveis ao trabalhador.

NOTA: atentar para as exceções do item anterior.

2. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

» Funções dos princípios (tríplice função):

a) **Função interpretativa:** auxiliam os operadores do direito na compreensão e aplicação do sistema jurídico;

b) **Função informadora:** inspiraram o legislador na elaboração das leis;

c) **Função integrativa:** aplicados para suprir lacunas.

2.1. Princípio da proteção ao trabalhador

» Busca compensar a desigualdade existente no plano econômico, de modo a promover um tratamento **protetivo-compensatório** em favor do trabalhador.

–Tem como conteúdo a **isonomia** (material), buscando compensar uma desigualdade econômica por meio de um tratamento desigual no plano jurídico.

–Limita a autonomia da vontade do empregador.

» Conta com 3 regras:

1) **In dubio pro operário:** adoção da interpretação favorável à parte mais fraca da relação.

–Para **Henrique Correia**, foi superado pelo princípio da norma mais favorável.

–**Não** se aplica na **área processual** (há divergências).

–No processo, as partes serão iguais, recebem o mesmo tratamento.

Ex.: prazos iguais.

2) **Norma mais favorável:** regra de solução de conflito de normas.



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

Direito do Trabalho conta com **patamares mínimos de direitos**.

–Toda norma ampliativa de direitos deve prevalecer.

» Entre duas ou mais normas possíveis, aplica-se, em regra, a **mais favorável ao trabalhador**.

TST/Súmula 202. Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

CLT, Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Acordo coletivo **sempre** prevalecerá sobre convenção coletiva, ainda que menos benéfico.

» **Não** possui caráter absoluto.

–**Não** pode ser aplicado quando tiverem normas de ordem pública ou de caráter proibitivo que não comportam interpretação ampliativa.

» Aplicação da norma mais favorável **não** gera nulidade da outra.

3) Condição mais benéfica.

–As condições que beneficiarem o empregado se incorporam ao seu patrimônio jurídico-contratual.

–Regra de direito adquirido.

TST/Súmula 51.

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

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

TST/Súmula 288. I. A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

2.2. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas

» Prevalecem as regras cogentes (obrigatórias).

–Há restrição da autonomia das partes em modificar as cláusulas contratuais previstas no contrato de trabalho.

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



Ex.: partes não podem alterar a natureza do pagamento das horas extras (salarial para indenizatória).

2.3. Princípio da primazia da realidade

» Realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas.

TST/Súmula 12. As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “juris et de jure”, mas apenas “juris tantum”.

–Responsável pela constatação de desvirtuamento de relações trabalhistas.

2.4. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado

» É **vedada** qualquer alteração contratual que seja lesiva ao empregado, mesmo se houver consentimento deste.

CLT, Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por **mútuo consentimento**, e ainda assim desde que **não** resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

» Requisitos da alteração contratual:

1) Ausência de prejuízos ao trabalhador;

–Limite rígido ao exercício do **poder diretivo** do empregador (*ius variandi*), pois mesmo com o aceite do empregado, **não** será lícita a alteração contratual que lhe causar prejuízos, mesmo que indiretamente.

2) Mútuo consentimento.

CLT, Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por **mútuo consentimento**, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

» Existem **exceções** ao referido princípio, como:

a) Reversão do empregado de confiança ao cargo efetivo;

CLT, Art. 468. (...) § 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, **não** assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

TST/Súmula 372.

I. Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

II. Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.



Súmula **superada** pela inclusão do § 2º do art. 468 pela reforma trabalhista.

TST/2021. Não se aplica o disposto no art. 468, § 2º, da CLT, incluído pela reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, aos empregados que, em conformidade com a diretriz do item I da Súmula nº 372 do TST, completaram 10 anos de exercício em função gratificada anteriormente à vigência da referida novel legislação.

b) Exercício do poder diretivo do empregador (*ius variandi*);

Ex.: alterações unilaterais no horário de trabalho (sem aumento da quantidade de horas ou mudança de turno diurno para o noturno); alteração na nomenclatura do cargo, que não cause prejuízo; modificação do local da prestação de serviços (art. 469 da CLT); etc.

TST/Súmula 265. A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

–Mas não se considera alteração lesiva.

TST/O.J. 244-SDI I. A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.

c) Rebaixamento em caso de readaptação;

d) Término da vigência de sentença normativa;

TST/Súmula 277. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Súmula foi declarada **inconstitucional** pela **ADPF 323** por reconhecer que cláusulas coletivas integram contratos individuais mesmo quando elas já expiraram, até que novo acordo seja firmado (**ultratividade**).

STF/ADPF 323. O Tribunal, por maioria, julgou procedente a presente arguição de descumprimento de preceito fundamental, de modo a declarar a **inconstitucionalidade** da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim como a **inconstitucionalidade** de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas.

CF, Art. 114. (...) § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

e) Transferência unilateral;

CLT, Art. 469. Ao empregador é **vedado** transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, **não** se considerando transferência a que não



acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

TST/Info 272 (2023). O significado de "domicílio" (art. 469 da CLT) deve ajustar-se ao fim social do adicional de transferência como meio de compensar pelo trabalho em situação adversa, porque realizado em localidade diferente daquela em que o empregado foi originalmente contratado e residia. Logo, não descaracteriza a mudança de domicílio para efeito do pagamento do referido adicional o fato de o empregado ser transferido para trabalhar em localidade diversa, nela permanecendo em alojamento fornecido pela empresa e, somente situações esparsas, deslocar-se ao domicílio de origem para desfrutar do convívio de seu núcleo familiar e social.

§ 1º - **Não** estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, **nunca inferior a 25%** dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

TST/2021. É devido o pagamento do adicional de transferência, no importe de 25%, previsto no art. 469, § 3º da CLT e tratado na Orientação Jurisprudencial nº 113 da SBDI-I do TST, no caso de sucessivas transferências durante o contrato de trabalho.

f) Flexibilização de direitos trabalhistas.

Ex.: redução de remuneração por acordo ou convenção coletiva; redução negociada da jornada.

2.5. Princípio da continuidade da relação de emprego

» Reflete a preocupação do Direito do Trabalho no sentido de que a relação jurídica tenha a maior duração possível, na medida em que se presume o vínculo como fonte de sobrevivência do trabalhador.

–Em regra, contrato de trabalho tem **tempo indeterminado**.

–É interesse público a garantia da fonte de sustento do trabalhador.

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

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

TST/Súmula 212. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Fato alegado pelo reclamado (empregador)	Ônus da prova
Nega a prestação de serviço	Reclamante
Admite a prestação de serviço, não como empregado	Reclamada
Negada a prestação de serviços + Negado o despedimento	Reclamada



» **Exceção** são os contratos por prazo determinado, como os de experiência, temporário (art. 433 da CLT).

2.6. Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas

» Os atos de renúncia praticados pelo trabalhador **não** são válidos.

–Se houver renúncia, o ato será **nulo**, invalidado.

–Empregado **não** pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei.

Exceção:

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

» Renúncia ≠ Transação.

» Vertentes do princípio:

a) **Princípio da irredutibilidade salarial: veda-se** redução dos salários dos trabalhadores.

–**Exceto** convenção ou acordo coletivo.

CF, Art. 7º. (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

b) **Princípio da intangibilidade salarial: veda-se** descontos no salário.

–**Exceto** casos previstos em lei ou norma coletiva.

TST/O.J. 251-SDI I. É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.

3. FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

» Flexibilizar é diminuir a rigidez das leis trabalhistas pela negociação coletiva.

–É dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado.

CLT, Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)

» Há a manutenção das normas básicas de proteção aos trabalhadores, mas permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa (v.g., aumento ou redução de salários) e às realidades regionais (v.g., fixação de horário).

–Flexibilização permite maior possibilidade de manter empregos.

» Flexibilização ≠ Desregulamentação.

–**Desregulamentação** ocorre quando há ausência total da legislação protetiva, isto é, substituição do legislado pelo negociado.

–Ausência total da intervenção do Estado na proteção do trabalhador.



3.1. Hipóteses de flexibilização

a) CF;

CF, Art. 7º. (...) VI - irredutibilidade do salário, **salvo** o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo** negociação coletiva;

b) CLT;

–Regime por tempo parcial.

CLT, Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração **não** exceda a **30 horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração **não** exceda a **26 horas semanais**, com a possibilidade de acréscimo de até **6 horas suplementares semanais**. (...)

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

–Intervalo intrajornada.

CLT, Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de **6 horas**, é **obrigatória** a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no **mínimo, de 1 hora** e, **salvo** acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, **não** poderá exceder de **2 horas**.

c) Jurisprudência do TST

–Adicional de periculosidade

TST/Súmula 364.

I. Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

II. Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT).

–Turnos ininterruptos de revezamento

TST/Súmula 423. Estabelecida jornada superior a 6 horas e limitada a 8 horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

–Compensação de jornada por acordo individual

TST/Súmula 85.

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito,



acordo coletivo ou convenção coletiva.

Súmula resta **superada** pela inclusão do art. 59, § 6º, pela reforma trabalhista.

CLT, Art. 59. (...) § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, **tácito ou escrito**, para a compensação no mesmo mês.

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

» **Não** se admite flexibilização em normas que tratem sobre saúde, segurança e higiene do trabalhador, normas que preservem a dignidade da pessoa humana.

TST/Súmula 437. (...) **II.** É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanável à negociação coletiva.

Súmula resta **superada** pela inclusão dos arts. 611-A e 611-B pela reforma trabalhista.

CLT, Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)

III. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de **30 minutos** para jornadas superiores a **6 horas**;

Art. 611-B. (...) Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos **não** são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

TST/Súmula 449. A partir da vigência da Lei nº 10.243/01, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

4. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO

CLT, 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.

Ex.: abrir mão de direito de férias.

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto **não** contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que **não** resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

» **Renúncia** é ato unilateral que recai sobre direito certo e atual.

–São poucos os casos de renúncia válida.



a) **Renúncia prevista em lei;**

CLT, Art. 543. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º. O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

b) **Renúncia prevista na jurisprudência do TST;**

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

c) **Renúncia prevista pela doutrina**

–Perante o juiz do trabalho.

» **Transação** recai sobre direito duvidoso e requer um ato bilateral das partes, concessões recíprocas.

a) **Transação extrajudicial prevista em lei;**

–Comissão de Conciliação Prévia (CCP).

CLT, Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, **exceto** quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

b) **Transação prevista na jurisprudência do TST;**

–Programa de Demissão Voluntária/Incentivada (PDV/PDI).

TST/O.J. 270-SDI I. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

STF fixou entendimento pela quitação ampla e irrestrita.

STF/RE 590.415-RG A transação extrajudicial que importa rescisão de contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada (PDI), enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.

Posteriormente, a reforma trabalhista consolidou esse entendimento na CLT.

CLT, Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

–Assim sendo, O.J. resta **superada**.



TST/O.J. 356-SDI I. Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).

- A indenização paga no PDV **não** pode substituir as verbas trabalhistas decorrentes do contrato.
- » A incidência da proteção às relações individuais de trabalho é diversa da sua incidência nas negociações coletivas.
- Na negociação coletiva, o poder econômico do empregador é contrabalançado pelo poder dos sindicatos que representam os empregados. Essas entidades têm poder social, político e de barganha.

c) Transação prevista na doutrina.

- Normas de indisponibilidade absoluta:** **não** cabe transação;
Ex.: anotação da CTPS; salário-mínimo; normas de saúde, higiene e segurança.
- Normas de indisponibilidade relativa:** cabe transação individual.
Ex.: forma de pagamento do salário (fixo ou variável).

5. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

- » Visa autocomposição.
- Comissão pode conciliar apenas conflitos individuais de trabalho.
- » Única forma prevista em lei de transação individual de verbas trabalhistas.
- » **CCPs** podem ser criadas pelas empresas ou pelos sindicatos.
- Tendo uma comissão empresarial e uma sindical, interessado deve optar por uma delas.

CLT, Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

5.1. Composição da CCP criada em âmbito da empresa

CLT, Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, **no mínimo, 2 e, no máximo, 10 membros**, e observará as seguintes normas:

Entre 2 e 10 membros.

- I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;
- II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;
- III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de **1 ano**, permitida uma recondução.

§ 1º É **vedada** a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, **até 1 ano** após o final do mandato, **salvo** se



cometerem falta grave, nos termos da lei.

Representantes dos empregados possuirão **garantia provisória de emprego** (estabilidade), **desde a eleição** até 1 ano após o fim do mandato.

–Estabilidade não se inicia com a candidatura, mas desde a posse (eleição).

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

» No **âmbito sindical**, a composição da Comissão terá sua constituição e normas definidas em acordo ou convenção coletiva.

Constituição e normas da CCP:

CCP empregador → CLT

CCP empregados → Acordo ou convenção coletiva

5.2. Necessidade de submeter a demanda à CCP

CLT, Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à CCP se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

STF/ADI 2.139. É facultativo ao trabalhador a tentativa de conciliação perante CCP. A Comissão de Conciliação Prévia constitui meio legítimo, mas não obrigatório, de solução de conflitos. Isso significa que é permitido que o empregado ingresse diretamente com a reclamação na Justiça do Trabalho, mesmo que não tenha buscado previamente a Comissão de Conciliação Prévia. Deve ser resguardado o acesso à Justiça para os que venham a ajuizar demandas diretamente na Justiça do Trabalho.

Corte conferiu **interpretação conforme a CF** ao dispositivo.

5.3. Consequências da conciliação firmada perante CCP

CLT, Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, **exceto** quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Se não houver conciliação, será fornecida declaração da tentativa, que deverá ser juntada à futura reclamação trabalhista.

O **STF (ADI 2.139)** conferiu **interpretação sistemática** ao dispositivo para dizer que a expressão “eficácia liberatória geral” somente se refere àquilo que foi objeto da conciliação.

–Somente diz respeito aos valores que foram discutidos na CCP, o que não significa que haverá uma quitação geral e indiscriminada de verbas trabalhistas abrangendo parcelas que não foram objeto de debate na CCP.



SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

1. EMPREGADO

1.1. Requisitos da relação empregatícia

CLT, 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.

É empregado tanto o trabalhador braçal como o artista, médico, advogado, etc.

» Características:

Mnemônico: SHOP

a) **Pessoalidade;**

- Pessoa física e não jurídica.
- Contratação em razão das qualidades pessoais.

b) **Habitualidade;**

- Contrato de trabalho é de trato sucessivo.
- Não eventualidade não se confunde com trabalho diário.

Ex.: professor que dá aula toda segunda é empregado.

c) **Onerosidade;**

–Onerosidade pode ser tipificada no perfil objetivo ou subjetivo:

c.1.) **Onerosidade objetiva:** manifesta-se pelo pagamento ao empregador de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado.

c.2.) **Onerosidade subjetiva:** manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica conferida pelas partes.

d) **Subordinação;**

Teorias sobre a subordinação:

- 1) **Subordinação jurídica (Majoritária):** subordinação decorre da lei.
- 2) **Subordinação técnica:** empregador detém o conhecimento e os meios de produção;
- 3) **Subordinação econômica:** empregado depende do salário.

e) **Alteridade.**

–Riscos do empreendimento são suportados *exclusivamente* pelo empregador.

1.2. Elementos não essenciais à configuração da relação de emprego

1.2.1. Exclusividade

1.2.2. Local da prestação de serviços

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.

2. CTPS

» Falta de anotação da CTPS **não** afasta o vínculo empregatício (primazia da realidade), mas possibilita que a empresa seja autuada pela fiscalização.

» É **meio de prova** na área trabalhista e previdenciária.

–Documento obrigatório.

CLT, Art. 13. A Carteira de Trabalho e Previdência Social 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.

§ 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 adotar.

§ 3º (Revogado)

§ 4º (Revogado)

Art. 14. A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico.

Parágrafo único. Excepcionalmente, a CTPS poderá ser emitida em meio físico, desde que:

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.

(...)

2.2. Das anotações

CLT, 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.



§ 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.

TST/2020. A SBDI-1, por unanimidade, conheceu do recurso de Embargos e, no mérito, por maioria, vencidos os Ministros Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos, João Batista Brito Pereira e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 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.

§ 5º O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo.

§ 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.

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

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

Art. 29-A. O **empregador** que infringir o disposto no caput e no § 1º do art. 29 ficará sujeito a **multa** no valor de R\$ 3.000,00 por empregado prejudicado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º No caso de **microempresa ou de empresa de pequeno porte**, o valor final da **multa** aplicada será de R\$ 800,00 por empregado prejudicado.

§ 2º A infração de que trata o caput constitui exceção ao critério da dupla visita.

Art. 29-B. Na hipótese de não serem realizadas as anotações a que se refere o § 2º do art. 29, o empregador ficará sujeito a **multa** no valor de R\$ 600,00 por empregado prejudicado.

2.3. Prescrição e CTPS

CLT, 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.

§ 1º O disposto neste artigo **não** se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins



de prova junto à Previdência Social.

Direito à anotação da CTPS é imprescritível.

–Trata-se de sentença declaratória que reconhece o vínculo e determina a anotação da CTPS.

2.4. Registro do empregador

CLT, Art. 41. Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

A falta desse registro possibilitará a aplicação de multa pela fiscalização do trabalho.

2.5. Experiência prévia: art. 442-A da CLT

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

–Visa a inserção de novos profissionais no mercado de trabalho.

3. RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS ESPECIAIS

3.1. Empregado rural

3.1.1. Identificação do empregado e empregador rural

Lei 5.889/73, Art. 2º **Empregado rural** é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Mesmas características para configurar vínculo empregatício, com o acréscimo de prestar **serviços ao empregado rural**.

Mesmo que o prédio esteja localizado em área urbana, se sua **destinação** envolver exploração agrícola ou pecuária, o empregado será rural.

Art. 3º. Considera-se **empregador rural**, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Empregado que prestar serviços ao empregador rural em **âmbito residencial** (v.g., sede da fazenda) é **empregado doméstico**, pois não está inserido em atividade lucrativa.



CF, Art. 7º. (...) XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de **5 anos** para os **trabalhadores urbanos e rurais**, até o limite de **2 anos** após a extinção do contrato de trabalho;

3.1.2. Peculiaridades dos empregados rurais

a) **Aviso-prévio:** notificado da dispensa sem justa causa tem direito à redução de **1 dia por semana** para buscar novo emprego, sem prejuízo da sua remuneração (o urbano terá redução de 2h diárias ou 7 dias corridos).

Urbano → 7 corridos ou 2h/dia

CLT, Art. 488. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 dia, na hipótese do inciso I, e por 7 dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

Rural → 1 dia/semana

Lei 5.889/73, Art. 15. Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

b) **Intervalo intrajornada:** de acordo com os costumes da região.

TST/Súmula 437 do TST. (...) III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV. Ultrapassada habitualmente a jornada de 6 horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Incisos **superados** pela inclusão do art. 71, § 4º, pela Lei 13.467/17 (reforma trabalhista).

CLT, Art. 71. (...) § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, **apenas do período suprimido**, com acréscimo de **50%** sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

–Se não conceder intervalo mínimo, pagará hora extra.

c) **Trabalho noturno:** adicional de, no mín., **25%**.

Lei 5.889/73, Art. 7º. Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte, na atividade pecuária.



Pecuária: das 20h às 4h.

Agricultura: das 21h às 5hrs.

Horário noturno no **urbano:** das 22h às 5h.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de **25%** sobre a remuneração normal.

Adicional noturno **rural: 25%**.

Adicional noturno **urbano: 20%**, pelo menos.

CLT, Art. 73. **Salvo** nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de **20%**, pelo menos, sobre a hora diurna.

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

Duração da hora **rural: 60** minutos.

Duração da hora **noturno urbano: 52** minutos e 30 segundos.

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

d) **Salário utilidade ou salário in natura:** é possível desconto do salário-mínimo para pagamento das utilidades, respeitando os seguintes percentuais:

Lei 5.889/73, Art. 9º **Salvo** as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário-mínimo:

a) até o limite de **20%** pela ocupação da **morada**;

b) até o limite de **25%** pelo fornecimento de **alimentação** sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão **nulas** de pleno direito.

3.1.3. Contrato temporário rural

Lei 5.889/73, Art. 14-A. O produtor rural **pessoa física** poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

Não há aviso-prévio, indenização do FGTS e nem direito à estabilidade.

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, **dentro do período de 1 ano**, superar **2 meses** fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

Contrato possibilita vários períodos descontínuos.

§ 2º A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata este artigo na Previdência Social decorrem, automaticamente, da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, cabendo



à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação.

§ 3º O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no § 2º deste artigo, e (...)

§ 8º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista.

3.2. Empregado doméstico

LC 150/15, Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

» Características:

a) **Prestação de serviço para pessoa ou família:** não pode trabalhar em pessoa jurídica;

b) **Serviços prestados em âmbito residencial;**

Ex.: motorista, jardineiro, enfermeiras, professores e educador físico particulares, etc.

c) **Finalidade não lucrativa:** empregado não pode estar inserido na atividade lucrativa da família.

–Devem prestar serviço de natureza contínua: mín. 3 dias por semana, 4 horas por dia.

–Se trabalhar 1 ou 2 dias por semana será faxineira ou diarista, sendo autônomo, sem direitos trabalhistas.

3.2.1. Direitos do empregado doméstico

Direitos concedidos aos domésticos	Direitos assegurados aos trabalhadores em geral, mas não foram estendidos aos domésticos
Proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa	Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho. –Piso do empregado doméstico é o salário-mínimo nacional.
Seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário	Participação nos lucros ou resultados (pois sua atividade não tem fim lucrativo).
Obrigatoriedade do FGTS	Jornada de 6h em turnos ininterruptos de revezamento (não há revezamento em residência).
Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno	Proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos.
Salário-família	Adicional de insalubridade, penosidade e periculosidade.
Assistência gratuita aos filhos e dependentes até 5 anos de idade em creches e pré-escolas	Proteção em face da automação.
Seguro contra acidentes do trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a	Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais



que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.	respectivos.
---	--------------

3.3. Proteção do trabalho do menor

CLT, Art. 7º. (...) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, **idade**, cor ou estado civil;

(...)

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, **salvo** na condição de aprendiz, a partir de 16 anos;

3.3.1. Jornada de trabalho do menor

» Mesma jornada do adulto (máx. de 8h diárias e 44h semanais), **vedado** hora extra (em regra).

–Pode ocorrer trabalho em regime extraordinário:

a) **Compensação de jornada:** máx. de duas horas extras diárias, para descansar em outros;

b) **Força maior:** poderá prestar hora extra (mín. 50% a mais), limitadas à 12 horas (8h normais + 4h extras).

–Se trabalhar em mais de uma empresa, soma deve limitar-se a 8hrs.

3.3.2. Prestação de serviços em locais prejudiciais à moralidade do menor

CLT, Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Art. 406. O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras "a" e "b" do § 3º do art. 405:

I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

Art. 407. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao



menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

Rescisão indireta.

3.3.3. Do papel dos representantes legais do menor

CLT, Art. 439. É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é **vedado** ao menor de 18 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Menor pode receber salários, mas em caso de rescisão do contrato, deve ser assistido para receber a indenização.

Art. 440 - Contra os menores de 18 anos **não** corre nenhum prazo de prescrição.

Se quiser, pode ajuizar reclamação trabalhista antes de 18 anos, desde que assistido.

3.3.4. Das férias

- a) **Não** pode fracionar as férias;
- b) Se estudante, tem direito de fazer coincidir com as férias escolares.

3.4. Aprendiz

CLT, Art. 428. **Contrato de aprendizagem** é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao **maior de 14 e menor de 24 anos** inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Maior de 14 e menor de 24 anos.

Depósitos do FGTS são na alíquota de 2%.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário-mínimo hora.

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de **2 anos**, **exceto** quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.



§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo **não** se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com **18 anos ou mais**, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a **5%, no mínimo, e 15%, no máximo**, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

TST/2020. O descumprimento pela empresa do percentual mínimo de contratação de aprendizes, prevista no art. 429 da CLT, mostra-se suficiente à configuração do dano moral coletivo, sendo desprovido comprovar a repercussão do ato ilícito na consciência coletiva do grupo social. A regularização desse percentual de contratação pela empresa, após o ajuizamento da ação ou do inquérito proposto pelo Ministério Público do Trabalho, não extingue o feito sem julgamento de mérito, tampouco descaracteriza o dano imaterial coletivo decorrente do descumprimento da cota de aprendizes, visto que já caracterizada a lesão à coletividade.

TST/Info 273 (2023). Não há óbice para a inclusão das atividades de vigilância e segurança na base de cálculo da cota de contratação de aprendizes, conforme previsto no art. 429 da CLT. Entendimento consolidado desta Corte superior.

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo **não** se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

Não se aplica às microempresas e às empresas de pequeno porte.

§ 1º-B Os estabelecimentos a que se refere o caput poderão destinar o equivalente a **até 10%** de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos.

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.

§ 3º Os estabelecimentos de que trata o caput poderão ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas - SISNAD nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores locais responsáveis pela prevenção do uso indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas.

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou



vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I – Escolas Técnicas de Educação;

I - instituições educacionais que oferecem educação profissional e tecnológica;

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º O Ministério do Trabalho fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo.

§ 4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho.

§ 5º As entidades mencionadas neste artigo poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, conforme regulamento.

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

a) revogada;

b) revogada;

c) revogada.

Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz **não** excederá de **6 horas diárias**, sendo **vedadas** a prorrogação e a compensação de jornada.

Aprendiz **não** pode fazer hora extra (prorrogação de jornada).

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de **até 8 horas diárias** para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Jornada é de 6h, **exceto** se completou o ensino fundamental, em que será de 8h.

§ 2º Revogado

Art. 433. O contrato de aprendizagem **extinguir-se-á** no seu termo ou quando o aprendiz completar **24 anos**, **ressalvada** a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II – falta disciplinar grave;



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

IV – a pedido do aprendiz.

§ 2º **Não** se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

Não se aplica as hipóteses de indenização em razão do término antecipado do contrato (de ambos os lados).

Resumo do Aprendiz:

- 1) Entre **14 e 24 anos**, **salvo portadores de deficiência** (qualquer idade, a partir de 14 anos);
- 2) Máx. **2 anos**, **salvo portador de deficiência** (tempo indeterminado);
- 3) Máx. 6h, **salvo** para os que completaram o ensino fundamental, se forem computadas horas destinadas à aprendizagem teórica (até 8h);
- 4) 2% FGTS;
- 5) **Vedado** hora extra e compensação.

3.5. Proteção do trabalho da Mulher

3.5.1. Proteção à maternidade

» Normas que tratam da proteção à gestante **não** comportam transação.

–Sindicato **não** poderá firmar acordo ou convenção para **restringir** direitos da empregada.

CLT, Art. 389. Toda empresa é obrigada: (...)

§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem **pelo menos 30 mulheres** com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

3.5.1.1. Licença-maternidade

CLT, Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de **120 dias**, sem prejuízo do emprego e do salário.

Licença **não** está condicionada ao nascimento com vida.

Licença-maternidade ≠ Estabilidade da gestante

Licença-maternidade → 120 dias

Estabilidade da gestante → 5 meses

STF entende que a licença-maternidade deve ser estendida ao pai monoparental.

STF/RE 1.348.854-RG. À luz do art. 227 da CF, que confere proteção integral da criança com absoluta prioridade e do princípio da paternidade responsável, a licença maternidade,



prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88 e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, estende-se ao pai genitor monoparental.

Caso concreto tratava sobre servidor público, mas o entendimento pode ser aplicado aos trabalhadores em regime CLT.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o **28º dia antes do parto** e ocorrência deste.

STF/ADI 6.327 (2022). Nos casos de internações pós-parto que durem mais de duas semanas, o termo inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade é a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido — o que ocorrer por último —, prorrogando-se ambos os benefícios por igual período ao da internação, visto que não podem ser reduzidos de modo irrazoável e conflitante com o direito social de proteção à maternidade e à infância. (21/10/2022)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de **2 semanas** cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos **120 dias** previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Mesmo que o adotante seja do sexo masculino, passa a ter direito à licença remunerada de **120 dias**.

Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392 (**120 dias**), a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos **6 últimos meses de trabalho**, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:



- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, ~~quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento~~ durante a gestação;
- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, ~~quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento~~ durante a lactação.

STF/ADI 5.938. É **inconstitucional** a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da CLT, inseridos pelo art. 1º da Lei nº 13.467/2017. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213/91, durante todo o período de afastamento.

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de **2 semanas**, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Aborto: 2 semanas.

Natimorto: 120 dias.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete **6 meses de idade**, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a **2 descansos especiais de meia hora cada um**.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

» Pode haver **prorrogação** da licença-maternidade, por mais 60 dias.

Lei 11.770/08, Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I - por **60 dias** a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - por **15 dias** a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

ADCT, Art. 10. (...) § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de 5 dias.



§ 1º A prorrogação de que trata este artigo:

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Art. 2º É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.

Art. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade:

I - a empregada terá direito à **remuneração integral**, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS);

II - o empregado terá direito à remuneração integral.

Art. 4º No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.

Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a empregada e o empregado perderão o direito à prorrogação.

3.5.1.2. Estabilidade da gestante

CLT, Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do ADCT.

Estabilidade inicia-se com a **confirmação da gravidez** e permanece **até 5 meses após o parto**.

–Empregada somente perderá o direito à estabilidade se cometer falta grave (art. 482 da CLT).

–Empregada adquire o direito à estabilidade mesmo se o contrato for por **prazo determinado**.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.



TST/Súmula 244.

I. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II. A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

STF/RE 629.053-RG. A incidência da estabilidade prevista no art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa.

O único requisito exigido é de natureza biológica. Exige-se apenas a comprovação de que a gravidez tenha ocorrido antes da dispensa arbitrária, não sendo necessários quaisquer outros requisitos, como o prévio conhecimento do empregador ou da própria gestante.

TST/IAC 2. É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (10/08/2017)

TST/2015. Não se mostra razoável limitar o alcance temporal de um direito da trabalhadora, sem fundamento legal ou constitucional razoável para tanto. Com efeito, a decisão regional, segundo a qual a reclamante faz jus à estabilidade provisória no emprego, mesmo em caso de nascimento de feto natimorto, não afronta a literalidade do artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT.

–**Não** é necessário que a criança nasça com vida para ensejar o direito à estabilidade.

TST/O.J. 399-SDI I. O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.

–Em caso de dispensa sem justa causa:

a) **Reintegração:** ocorre, em regra, se a decisão ocorrer durante o período estável;

TST/2022. A edição de normas internas, pelo empregador, que estabelecem critérios e procedimentos para a dispensa dos trabalhadores, por serem mais benéficas, aderem ao contrato de trabalho e vinculam a atuação do empregador. Nesse contexto, a não observância das formalidades para desligamento previstas em norma interna, confere ao empregado dispensado o direito à reintegração.

b) **Indenização:** se a decisão for dada após o período estável.

–A gestante pode ajuizar a ação trabalhista depois de exaurido o prazo da estabilidade, desde que dentro do prazo prescricional de 2 anos, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do período estável.

Licença maternidade → 120 dias (+ 60 dias – Empresa cidadã)



Estabilidade → Confirmação da gravidez até 5 meses pós-parto

–TST entende pela possibilidade de **cumulação** de reintegração e indenização.

TST/2021. Tratando-se de determinação judicial de reintegração em outra função, em face de estabilidade provisória decorrente de doença ocupacional, é possível a percepção cumulada de salário e de indenização por danos materiais (pensão mensal). Isso porque os salários do período de reintegração e a pensão mensal possuem natureza jurídica e fatos geradores distintos. Com efeito, o direito à pensão mensal emana do dano sofrido pelo empregado, decorrente de doença ocupacional, e possui fundamento no instituto da responsabilidade civil (artigos 186 e 927 do CC). Por outro lado, a remuneração percebida pelo empregado reintegrado tem natureza trabalhista e decorre diretamente da prestação de serviços em benefício da reclamada.

3.5.2. Meio ambiente de trabalho

CLT, Art. 383. Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas **salvo** a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

~~Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de **15 minutos no mínimo**, antes do início do período extraordinário de trabalho.~~

STF/RE 658.312. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela CF/88 e não viola o princípio da isonomia, pois a referida regra está em harmonia com dois critérios que justificam o tratamento diferenciado, quais sejam, o componente biológico (menor resistência física da mulher) e o componente social (o fato de ser comum o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no ambiente de trabalho).

Apesar de ter sido recepcionado, o art. 384 foi **revogado** pela reforma trabalhista.

Art. 385 - O descanso semanal será de **24 horas** consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, **salvo** motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

TST (2021). O art. 386 da CLT, regra de proteção do trabalho da mulher, e que estabelece escala de revezamento quinzenal quando houver trabalho aos domingos, deve prevalecer, por ser mais específico, sobre o disposto no parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000, com redação dada pela Lei nº 11.603/2007. O critério da especialidade, entre aqueles que servem à resolução de antinomias entre normas jurídicas, faz prevalecer o art. 386 da CLT em relação art. 6º da Lei nº 10.101/2000, dado que é o art. 386 da CLT que veicula a norma especial.

Lei 10.101/00, Art. 6º (...) Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.



Art. 390 - Ao empregador é **vedado** empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional.

+ 20 kg → Trabalho contínuo.

+ 25 kg → Trabalho ocasional.

Parágrafo único. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

4. RELAÇÕES DE TRABALHO QUE NÃO CONFIGURAM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

» CLT traz normas protetivas apenas aos empregados, estando excluídos os trabalhadores.

–Apesar disso, a Justiça do Trabalho é competente para julgar causas envolvendo relações de trabalho em sentido amplos (emprego e trabalho).

4.1. Trabalhador autônomo

» Pessoa física, prestador de serviços que atua como patrão de si mesmo.

–Presta serviços por conta própria, assumindo os riscos do empreendimento.

Ex.: médico, pedreiro, taxista, diarista, etc.

» **Ausência de subordinação** para configurar vínculo empregatício.

–Em regra, é o dono das ferramentas e demais equipamentos indispensáveis para a realização das suas atividades, possuindo ampla liberdade para escolher o horário de trabalho e fixar o preço de seus serviços.

» Prestação de serviços pode ser fungível ou infungível.

–Se for fungível, faltará pessoalidade.

Ex.: serviço de transporte escolar (pode trocar o motorista).

» Nada impede que sejam empregados, desde que presentes os requisitos.

Ex.: taxista *ou* pedreiro pode ser empregado.

4.2. Trabalhador eventual

» Presta serviços ocasionais, esporádicos.

–Atua em atividades não permanentes da empresa.

Ex.: programador contratado por três dias.

» **Ausência de habitualidade** para configurar vínculo empregatício.

4.3. Trabalhador avulso

» Presença da **intermediação de mão de obra** por sindicato ou Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO.



Lei 9719/98, Art. 1º Observado o disposto nos arts. 18 e seu parágrafo único, 19 e seus parágrafos, 20, 21, 22, 25 e 27 e seus parágrafos, 29, 47, 49 e 56 e seu parágrafo único, da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, a mão-de-obra do trabalho portuário avulso deverá ser requisitada ao órgão gestor de mão-de-obra (**OGMO**).

TST/2021. Conferindo interpretação sistêmica aos arts. 1º e 13 da Lei nº 9.719/98 e 32, 33, 39, 41 e 43 da Lei nº 12.815/13, firmou-se o entendimento de que o Órgão Gestor de Mão de Obra - OGMO detém competência exclusiva para gerir e intermediar o fornecimento de mão de obra de trabalhador avulso.

–**Não** é empregado do sindicato ou do OGMO.

» CF estendeu a ele todos os direitos previstos aos empregados.

Ex.: férias, 13º, FGTS, etc.

CF, Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...)

XXXIV. igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

STF/RE 597.124-RG. Sempre que for pago ao trabalhador com vínculo permanente, o adicional de riscos é devido, nos mesmos termos, ao trabalhador portuário avulso. O art. 7º, XXXIV, da CF/88 tem nítido caráter protetivo da igualdade material. Se há o pagamento do adicional de riscos como direito do trabalhador portuário com vínculo permanente que labora em condições adversas, essa previsão também deve ser reconhecida aos trabalhadores portuários avulsos submetidos às mesmas condições.

4.4. Trabalhador voluntário

» **Ausência de onerosidade** para configurar vínculo empregatício.

Lei 9.608/98, Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

Parágrafo único. O serviço voluntário **não** gera vínculo empregatício, **nem** obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Ex.: pessoa que presta serviços num lar de idosos.

Trabalhador autônomo → Ausência de subordinação

Trabalhador eventual → Ausência de habitualidade

Trabalhador avulso → Intermediação de mão-de-obra

Trabalhador voluntário → Ausência de onerosidade

4.5. Cooperado

» Cooperativa é uma sociedade de pessoas (sociedade simples) que reciprocamente se obrigam, com a união de esforços, a alcançar um objetivo comum.

–Cooperar é **atuar em conjunto**.



Ex.: taxistas que fundam cooperativa, com o intuito de dinamizar suas atividades (prestar serviços para várias empresas e diminuir custos com novas tecnologias).

CLT, Art. 442. (...) Parágrafo único. 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.

» Para que a cooperativa seja **lícita**:

a) **Inexistência de subordinação** entre os membros;

– Cooperados prestam serviços com autonomia.

– Se houver subordinação, aplica-se o princípio da primazia da realidade.

Ex.: cooperativa dos colhedores de laranja (em que há um dono).

b) **Ausência de pessoalidade**;

– Empresa contrata os serviços da cooperativa e não de determinada pessoa.

» **Não** há vedação que cooperativa contrate empregados.

Ex.: telefonistas, administradores, vendedores, etc.

– Será equiparada às demais empresas para fins trabalhistas.

» Princípios da relação entre cooperado e cooperativa:

a) **Princípio da dupla qualidade:** a pessoa filiada tem de ser, ao mesmo tempo, em sua cooperativa, cooperado e cliente, auferindo as vantagens dessa duplicidade de situações.

– É necessário haver efetiva prestação de serviços pela cooperativa diretamente ao associado, e não somente a terceiros. O foco, então, é que o próprio associado seja um dos beneficiários centrais dos serviços prestados pela cooperativa.

b) **Princípio da retribuição pessoal diferenciada:** o que justifica a existência da cooperativa é a circunstância de que ela potencializa as atividades humanas e das organizações cooperadas, já que permite que o cooperado obtenha uma retribuição pessoal, em virtude de sua atividade autônoma, superior àquilo que obteria caso não estivesse associado.

– É a diretriz que assegura ao cooperado um complexo de vantagens comparativas de natureza diversa superior ao patamar que obteria caso atuando destituído da proteção cooperativista.

4.6. Estagiário

» Contrato de estágio tem todos os requisitos para formação da relação empregatícia, mas legislador o excluiu da proteção da CLT, para incentivar a formação de novos profissionais.

Aprendiz (há vínculo empregatício) ≠ Estagiário

STJ/CC 131.195. Compete à Justiça Comum Estadual julgar ação de reparação de danos materiais e morais promovida por aluno universitário contra estabelecimento de ensino superior em virtude de danos ocorridos durante o estágio obrigatório curricular.

4.6.1. Conceito de estágio

Lei de Estágio, Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental,



na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

Contraprestação é **facultativa**.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

Contraprestação é **obrigatória**.

4.6.2. Requisitos para existência do estágio regular

Lei de Estágio, Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, **não** cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

Requisito **formal**.

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

Requisito **formal**.

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Requisito **material**.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

Requisito **material**.

§ 2º O **descumprimento** de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza **vínculo de emprego** do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

4.6.3. Partes envolvidas no estágio

» Relação jurídica triangular:

1) Estagiário;



- 2) Instituição de ensino;
- 3) Parte concedente.

NOTA: a relação empregatícia é bilateral (apenas empregado e empregador).

4.6.3.1. Instituição de ensino

Lei de Estágio, Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

4.6.3.2. Parte concedente

Lei de Estágio, Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;



VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

4.6.3.3. Estagiário

Lei de Estágio, Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – **4 horas diárias e 20 horas semanais**, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – **6 horas diárias e 30 horas semanais**, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Se tais limites forem excedidos, ou seja, se prestar horas extras, ocorrerá o desvirtuamento do estágio, ocasionando vínculo empregatício e aplicação de multa.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, **não** caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 ano, período de recesso de 30 dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

(...)

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades



concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 a 5 (cinco) empregados: 1 estagiário;

II – de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários;

III – de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários;

IV – acima de 25 empregados: até 20% de estagiários.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 4º **Não** se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de **10%** das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

4.6.4. Fraude no estágio

Lei de Estágio, Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

» Ocorrerá fraude quando ausente um dos requisitos formais ou materiais (previstos na lei).

» Efeitos do estágio fraudulento:

– **Vínculo empregatício**: conseqüente reconhecimento de todas as verbas trabalhistas, durante o período em que prestou serviços como “falso estagiário”.

– **Multa administrativa** pelos auditores fiscais do trabalho e, se envolver interesse coletivo, atuação do MPT.

– Se fraude ocorrer no **serviço público**, **não** ocorrerá vínculo empregatício.

» Competência para julgar **fraude no estágio** é da Justiça do Trabalho.

CF, Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

5. EMPREGADOR

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

Princípio da alteridade: responsabilidade exclusiva da empresa pelos prejuízos ou fracasso



do empreendimento.

§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Empregador por equiparação.

Ex.: igrejas; advogado que contrata secretária; cooperativa que contrata telefonista; etc.

5.1. Grupo econômico

CLT, Art. 2º. (...) § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis **solidariamente** pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Empresas ligadas entre si (“**empresa-mãe e empresas-irmãs**”).

Todas as empresas do grupo estão obrigadas a pagar, integralmente, os débitos trabalhistas.

§ 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.

TST/Súmula 129. 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.

–Segundo o **TST**, é viável falar-se em equiparação entre empregados contratados por diferentes empresas do grupo, desde que presentes os demais requisitos.

CLT, Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

» Para que se caracterize o grupo empresarial deve existir finalidade lucrativa (grupo econômico).

Ex.: hospital universitário e faculdade de medicina não acarreta formação de grupo econômico.

5.2. Sucessão de empresas

» **Sucessão trabalhista** é o fenômeno jurídico decorrente da alteração na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa, com manutenção da atividade econômica.

» Contrato de trabalho **não** está vinculado à figura do empregador, mas à da empresa – **Despersonalização do empregador.**

Empregado → Pessoaalidade

Empregador → Impessoalidade

–Mudanças na estrutura da empresa **não** afetam os contratos de trabalho.



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

(...)

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa **não** afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

» **Requisitos** para configuração da **sucessão trabalhista**:

a) **Transferência do estabelecimento**: há necessidade de transferência da parte produtiva, para que o sucessor possa continuar explorando a atividade econômica do sucedido.

Ex.: cessão do ponto comercial e da clientela, equipamentos, marca, etc.

–Transferência apenas de partes separadas (ex.: equipamentos isolados) sem que proporcione continuidade da atividade, não configura a sucessão.

–Transferência pode se dar por venda, incorporação, arrendamento, cisão, fusão, etc.

b) **Não ocorrência de paralisação da atividade**: após sucessão, sucessor deve dar continuidade ao empreendimento.

» Principais efeitos jurídicos da sucessão:

1) **Sucessor responderá pelos débitos trabalhistas**;

CLT, Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá **SOLIDARIAMENTE** com a sucessora quando ficar comprovada **fraude** na transferência.

TST/O.J. 261-SDI I. 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.

TST/O.J. 411-SDI I. 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.

–Acordo entre sucessor e sucedido para exclusão de responsabilidades trabalhistas **não** tem efeito na Justiça do Trabalho.

–Quando transferência tiver origem na falência ou na recuperação judicial, **não** se configurará sucessão trabalhista.

2) **Inalterabilidade dos contratos, salvo para beneficiar o empregado.**

» **Não** há sucessão trabalhista entre **entes de direito público**.

Ex.: desmembramento de Municípios.

TST/O.J. 92-SDI I. 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.

» Sucessão em caso de **privatização de empresa pública** (desestatização).



TST/Súmula 430. 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.

» **Troca da titularidade de concessões** do Poder Público:

TST/O.J. 225-SDI I Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade: I. em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a 2ª concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da 1ª concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão; II. no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

Contrato extinto até a sucessão → Responsabilidade exclusiva da 1ª concessionária

Contrato extinto após a sucessão → Responsabilidade subsidiária da 1ª concessionária

» **Atuação do MP:**

TST/O.J. 350-SDI I. O Ministério Público do Trabalho pode arguir, em parecer, na primeira vez que tenha de se manifestar no processo, a nulidade do contrato de trabalho em favor de ente público, ainda que a parte não a tenha suscitado, a qual será apreciada, sendo vedada, no entanto, qualquer dilação probatória.

–Nulidade do contrato de trabalho é **interesse público primário**.

TST/O.J. 130-SDI I. 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.

–Prescrição em matéria de direito patrimonial é **interesse público secundário**.

TST/O.J. 237-SDI I. (...) II. Há legitimidade do Ministério Público do Trabalho para recorrer de decisão que declara a existência de vínculo empregatício com sociedade de economia mista ou empresa pública, após a Constituição Federal de 1988, sem a prévia aprovação em concurso público, pois é matéria de ordem pública.

–Emprego sem prévia aprovação em concurso público é **interesse público primário**.

5.3. Poderes do empregador

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

Poderes conferidos ao empregador não são absolutos.

–Há limites na CLT e na CF.

Ex.: intimidade do empregado; ordem ilegal ou alheia ao contrato, ou desproporcional.

–Empregado pode recusar a cumprir a ordem (*jus resistentiae*), não podendo ser punido.



» **Poder de direção** é dividido em três aspectos:

1) **Poder de organização:** distribuição das tarefas, fixação do horário de trabalho, utilização de uniformes, etc.

–Expedição de ordens legais, por meio do regulamento da empresa (poder regulamentar).

–Eventuais alterações devem respeitar o princípio da condição mais benéfica.

2) **Poder de controle:** fiscaliza as tarefas, verifica o cumprimento da jornada de trabalho e protege seu patrimônio, mediante controle de estoque, produtividade, etc.

–Pode haver fiscalização do e-mail corporativo, mas não do pessoal, sob pena de afronta à intimidade.

CLT, Art. 373-A. **Ressalvadas** as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é **vedado**: (...)

VI - proceder o empregador ou preposto a **revistas íntimas** nas empregadas ou funcionárias.

Vedação estende-se à **revista em homens**.

Revistas pessoais, realizadas com razoabilidade, têm sido admitidas, desde que a atividade exercida justifique o controle.

TST. São ilegais as revistas íntimas realizadas pelo empregador que importem contatos físicos ou exposição visual de partes do corpo, colocando o obreiro em situação vexatória e constrangedora, em flagrante ofensa ao seu direito à intimidade. Trata-se de abuso dos poderes diretivo e fiscalizatório conferidos ao empregador, por ser o titular do empreendimento e assumir os riscos da atividade econômica (alteridade).

3) **Poder disciplinar:** empregado subordina-se às ordens do empregador.

–Verificada desobediência, cabem penalidades:

a) **Advertência verbal ou escrita:** não prevista em lei, mas admitida pela jurisprudência e doutrina.

–Não pode constar na CTPS (desabonadora);

b) **Suspensão disciplinar** (máx. 30 dias consecutivos): afastado, não recebe e nem conta tempo de serviço, nem há depósito de FGTS;

c) **Dispensa por justa causa:** condutas previstas no art. 482 da CLT.

–**Não** é necessário passar gradualmente pelas penalidades (pode dispensar de cara).

–Entre a falta e a punição não pode decorrer muito tempo, sob pena de **perdão tácito**.

–Vedado aplicar duas penalidades para a mesma falta (*bis in idem*).

–É **vedada** multa como penalidade (princípio da intangibilidade da remuneração).

Exceção: atleta de futebol.

–Justiça do Trabalho pode julgar a validade da punição, mas não a graduar.

–**Penalidades proibidas:** redução salarial, transferência do empregado, e rebaixamento.

NOTA: Rebaixamento **não** se confunde com reversão (perda de função de confiança).



6. TERCEIRIZAÇÃO

» A terceirização consiste em forma de contratação de força de trabalho sem o estabelecimento de relação jurídico-empregatícia direta com o trabalhador.

–Possibilita a empresa centralizar seus esforços na atividade-fim, deixando as atividades secundárias ou meio para um terceiro realizar.

» Forma-se um vínculo de natureza triangular:

- 1) Trabalhador;
- 2) Empresa prestadora (intermediadora) de serviços; e
- 3) Empresa tomadora de serviços.

» Empregado é contratado pela empresa intermediadora (empregadora), mas presta serviços em outro local (empresa tomadora).

» Neste triângulo existem **2 vínculos jurídicos** e **1 puramente econômico**:

–Entre o **trabalhador e o prestador** há uma relação de emprego.

–Entre o **prestador e o tomador** pode haver relação civil ou contrato administrativo.

–Entre o **trabalhador e o tomador** existe relação de natureza puramente econômica.

» Existem 2 modalidades de terceirização:

a) **Terceirização temporária (trabalho temporário)**: concepção original do modelo previsto pela Lei 6.019/74.

Lei 6.019/74, Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

–Tem por finalidade atender demandas temporárias, sem restrição quanto à natureza da atividade objeto da contratação.

b) **Terceirização permanente**: voltada ao atendimento de necessidades não temporárias.

Lei 6.019/74, Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros (**terceirização**) a transferência feita pela contratante da execução de **quaisquer de suas atividades**, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Dispositivo incluído pela **Lei 13.429/17** (chamada de Lei da Terceirização).

–**Antes** da reforma trabalhista de 2017, só seria legítima se envolvesse atividade de vigilância, conservação e limpeza, bem como demais atividades-meio.

6.1. Requisitos para terceirização lícita

Lei 6.019/74, Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros (**terceirização**) a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus



trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º **Não** se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

(...)

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

§ 1º É **vedada** à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

Terceirização ilícita/fraudulenta.

–A terceirização será ilícita quando:

- a) o contratante utilizar os trabalhadores terceirizados em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços a terceiros (desvio de função, acúmulo de funções);
- b) estiverem presentes a pessoalidade e a subordinação jurídica entre o trabalhador terceirizado e o contratante;
- c) a empresa prestadora de serviços a terceiros (empresa de terceirização) não atender aos requisitos previstos no 4º-B da Lei 6.019/74;

Lei 6.019/74, Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: (...)

- d) um ex-empregado do contratante passar a prestar serviços para o mesmo empregador na qualidade de terceirizado antes do decurso do prazo mínimo de dezoito meses, contados a partir da rescisão, o que inclui o prazo do aviso prévio, trabalhado ou indenizado (OJ 82 da SDI-1);

Lei 6.019/74, Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

- e) a empresa prestadora de serviços a terceiros (empresa de terceirização) tiver como titulares ou sócios trabalhadores que tenham laborado, nos últimos dezoito meses, a contar do firmamento do contrato de terceirização, na qualidade de empregado ou trabalhador autônomo, para o contratante, salvo se já estiverem;
- f) contrato de terceirização, firmado entre a empresa prestadora de serviços a terceiros (empresa de terceirização) e o contratante, não atender aos requisitos previstos nos incisos do 5º-B da CLT.

CLT, Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

- I - qualificação das partes;
- II - especificação do serviço a ser prestado;
- III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;
- IV - valor.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.



§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é **SUBSIDIARIAMENTE** responsável pelas **obrigações trabalhistas** referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das **contribuições previdenciárias** observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

» Para que seja lícita a terceirização, a empresa tomadora deve observar a **ausência de personalidade e subordinação** entre ela e o empregado.

–Desrespeito ocasiona fraude na terceirização, com conseqüente reconhecimento do vínculo entre tomadora e empregado (primazia da realidade).

6.2. Responsabilidade da tomadora

TST/Súmula 331.

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

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

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

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

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

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

–Súmula era muito aplicada antes da edição da Lei da Terceirização.

–Antes mesmo da entrada em vigor da reforma trabalhista, foram ajuizadas a **ADPF 324** e o **RE 958.252** para discussão da constitucionalidade do enunciado, julgados em 2018 pela **inconstitucionalidade** dos incisos I e III da Súmula 331 do TST, por ofensa aos princípios da legalidade, livre iniciativa, livre concorrência e aos valores sociais do trabalho, reconhecendo como lícita a terceirização em quaisquer atividades empresariais.

STF/RE 958.252-RG. É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho



entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

STF/ADPF 324. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

» No tocante à responsabilidade da Administração Pública pelo cumprimento das obrigações trabalhistas das empresas por ela contratadas, é necessária a **comprovação da culpa da Administração** (*in elegendo* ou *in vigilando*), que **deve ser feita de forma robusta**, não se podendo admitir uma presunção de culpa em tais casos, sob pena de se estar aplicando uma responsabilidade objetiva do Poder Público.

TST/2020. Conquanto o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do prestador de serviços não atribua automaticamente ao ente público tomador de serviços a responsabilidade subsidiária pelo pagamento do respectivo débito, subsiste a possibilidade de a Administração Pública ser responsabilizada quando se verificar a conduta culposa do tomador de serviços na fiscalização do correto cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária na vigência do contrato administrativo.

–Para a administração pública, o **ônus** probatório deveria ser do empregado, por se tratar de fato constitutivo do seu direito.

CLT, Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

CPC, Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (...)

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

–A jurisprudência do **TST** firmou jurisprudência no sentido de que é ônus da prova do ente público a demonstração da eficiente fiscalização sobre o contratante, nas hipóteses de terceirização.

TST/2020. No julgamento do RE nº 760.931/DF, com repercussão geral reconhecida (Tema 246), o STF firmou a tese de que “o inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93”. A ratio decidendi da referida decisão permite concluir que a responsabilização do ente público apenas está autorizada quando comprovada a ausência sistemática de fiscalização quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora. Em duas sessões, a Subseção de Dissídios Individuais I do TST, em sua composição plena, firmou entendimento de que o Supremo Tribunal Federal não emitiu tese vinculante quanto à distribuição do ônus da prova relativa à fiscalização e, nessa esteira, concluiu que incumbe à Administração Pública o ônus da prova da fiscalização dos contratos de prestação de serviços, por se tratar de fato



impeditivo da responsabilização subsidiária.

–O STF reconheceu **repercussão geral** (RE 1.298.647-Tema 1118) e decidirá sobre o ônus da prova para responsabilização de entes públicos em casos de terceirização.

» A responsabilidade do tomador é **subsidiária**, sendo que para tal é **indispensável** a participação no polo passivo da fase de conhecimento e a presença no título executivo judicial.

Lei 6.019/74, Art. 5º-A. (...) § 5º A empresa contratante é **SUBSIDIARIAMENTE** responsável pelas **obrigações trabalhistas** referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das **contribuições previdenciárias** observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

TST/2021. O encargo relativo à entrega do perfil profissiográfico previdenciário constitui obrigação de fazer personalíssima do empregador, não extensível ao tomador de serviços, em decorrência da responsabilidade subsidiária a ele atribuída.

–Com isso, difere da responsabilização no caso do grupo econômico, em que o grupo responde mesmo que não tenha figurado no polo passivo da fase de conhecimento e conste do título executivo (sucessor na fase de execução).

TST/E-RR-231. Há carência do direito de ação, por impossibilidade jurídica do pedido, quando o empregado ajuíza reclamação trabalhista autônoma em desfavor do tomador dos serviços terceirizados, pleiteando sua responsabilização subsidiária quanto à satisfação dos direitos trabalhistas reconhecidos em ação anterior, já cobertos pelo manto da coisa julgada material, em que figurou no polo passivo apenas a empresa prestadora dos serviços, real empregadora. A responsabilização do tomador dos serviços está condicionada à sua integração no pólo passivo da reclamação trabalhista cujo título executivo judicial venha a assegurar ao obreiro a percepção de direitos trabalhistas não satisfeitos a tempo e modo pela empresa prestadora dos serviços, real empregadora. Seria impróprio reabrir a discussão em torno dos direitos trabalhistas pleiteados na primeira reclamação trabalhista, a fim de possibilitar, nesta segunda ação, que a empresa tomadora exercesse o direito constitucional a ampla defesa e contraditório, demonstrando o cumprimento das obrigações trabalhistas devidas pela real empregadora, pois, como se disse, tal controvérsia já fora dirimida pelo título executivo judicial transitado em julgado. A credibilidade da Justiça e dos provimentos jurisdicionais dela emanados não convive com decisões contraditórias a respeito da mesma relação jurídica, o que seria natural caso fosse admitida a pretensão em análise e possibilitado o ajuizamento de ação autônoma em desfavor do tomador dos serviços tratando da mesma matéria objeto de título executivo judicial devidamente aperfeiçoado.

TST. O entendimento que vem predominando nesta Corte superior é de que o ajuizamento de uma nova ação apenas contra o tomador de serviços em que se pretende sua responsabilidade subsidiária quando já transitada em julgado ação anterior contra seu empregador afronta a coisa julgada produzida na primeira ação e atenta contra o direito do tomador de serviços à ampla defesa e ao contraditório.

–Impossibilidade se deve à **violação à ampla defesa e ao contraditório**, pois o tomador não poderá questionar as verbas trabalhistas já decididas no primeiro processo (efeito positivo da coisa julgada), bem como ao efeito preclusivo da coisa julgada, uma vez que a reclamação ajuizada somente em face da empresa prestadora de serviços transitou em julgado sem a responsabilidade subsidiária fosse suscitada.

CPC, Art. 508. Transitada em julgado a decisão de mérito, considerar-se-ão deduzidas e repelidas todas as alegações e as defesas que a parte poderia opor tanto ao acolhimento quanto à rejeição do pedido.



TST/O.J. 382-SDI I. A Fazenda Pública, quando condenada subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas devidas pela empregadora principal, não se beneficia da limitação dos juros, prevista no art. 1º-F da Lei nº 9.494/97.

Lei 14.133/21, Art. 121. Somente o contratado será responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado em relação aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais **não** transferirá à Administração a responsabilidade pelo seu pagamento e **não** poderá onerar o objeto do contrato **nem** restringir a regularização e o uso das obras e das edificações, inclusive perante o registro de imóveis, ressalvada a hipótese prevista no § 2º deste artigo.

§ 2º Exclusivamente nas contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, a Administração responderá **SOLIDARIAMENTE** pelos **encargos previdenciários** e **SUBSIDIARIAMENTE** pelos **encargos trabalhistas** se comprovada falha na fiscalização do cumprimento das obrigações do contratado (**falta in vigilando**).

Lei n.º 14.133/21, Art. 6º Para os fins desta Lei, consideram-se: (...)

XVI - serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra: aqueles cujo modelo de execução contratual exige, entre outros requisitos, que:

- a) os empregados do contratado fiquem à disposição nas dependências do contratante para a prestação dos serviços;
- b) o contratado não compartilhe os recursos humanos e materiais disponíveis de uma contratação para execução simultânea de outros contratos;
- c) o contratado possibilite a fiscalização pelo contratante quanto à distribuição, controle e supervisão dos recursos humanos alocados aos seus contratos;

Responsabilidade da Administração (serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra):

Solidária → Encargos previdenciários

Subsidiária → Encargos trabalhistas

» Discute-se a aplicação do item V da Súmula 331 nos casos de **convênios**.

TST. O ente público que firma convênio com outra pessoa jurídica para prestação de serviços na área de educação deve responder subsidiariamente por eventuais obrigações trabalhistas não assumidas pelo empregador. Conquanto não haja propriamente terceirização de serviços e, sim, contratação direta para prestação de serviços diretamente ao ente conveniado, em realidade o ente público é o beneficiário direto e indireto de um serviço tipicamente estatal cuja execução transfere injustificadamente a outrem.

» Há **divergência** também com relação à responsabilidade quanto às obrigações das concessionárias e permissionárias de serviços públicos.

–Há precedente do **TST** pela impossibilidade de responsabilização da Administração, tendo em vista que o gerenciamento e fiscalização dos serviços prestados pelas concessionárias de serviço público, atividade descentralizada da Administração Pública, **não** se confunde com a terceirização de mão de obra, não se configurando a responsabilidade subsidiária.

6.2.1. Litisconsórcio nos casos de terceirização de serviços em atividade-fim



» O TST (2022), em sede de incidente de recurso repetitivo (RREmbRep-1000-71.2012.5.06.0018), analisando a questão acerca das características e consequências jurídicas do litisconsórcio passivo nos processos em que se debate a licitude da **terceirização de serviços em atividade-fim**, em virtude do efeito vinculante da ADPF nº 324 e do RE 958.252, decidiu, por maioria, sem modulação de efeitos, aprovar as seguintes teses jurídicas para o **Tema Repetitivo nº 0018**:

1) Nos casos de lides decorrentes da **alegação de fraude**, sob o fundamento de ilicitude da terceirização de atividade-fim, o litisconsórcio passivo é **necessário e unitário**. Necessário, porque é manifesto o interesse jurídico da empresa de terceirização em compor essas lides e defender seus interesses e posições, entre os quais a validade dos contratos de prestação de serviços terceirizados e, por conseguinte, dos próprios contratos de trabalho celebrados; Unitário, pois o juiz terá que resolver a lide de maneira uniforme para ambas as empresas, pois incidíveis, para efeito de análise de sua validade jurídica, os vínculos materiais constituídos entre os atores da relação triangular de terceirização.

Litisconsórcio **necessário e unitário** em lides decorrentes de **alegação de fraude**.

–**Não** confundir com a hipótese de ação discutindo verbas trabalhistas/previdenciárias, em que o litisconsórcio é **facultativo** (se a empresa não figurar no polo passivo durante a fase de conhecimento, não poderá ser incluída na execução).

2) A renúncia à pretensão formulada na ação não depende de anuência da parte contrária e pode ser requerida a qualquer tempo e grau de jurisdição; cumpre apenas ao magistrado averiguar se o advogado signatário da renúncia possui poderes para tanto e se o objeto envolve direitos disponíveis. Assim, é plenamente possível o pedido de homologação, ressalvando-se, porém, ao magistrado o exame da situação concreta, quando necessário preservar, por isonomia e segurança jurídica, os efeitos das decisões vinculantes (CF, art. 102, § 2º; art. 10, § 3º, da Lei 9.882/99) e obrigatórias (CPC, art. 927, I a V) proferidas pelos órgãos do Poder Judiciário, afastando-se manobras processuais lesivas ao postulado da boa-fé processual (CPC, art. 80, I, V e VI).

2.1) Depois da homologação, parte autora não poderá deduzir pretensão contra quaisquer das empresas - prestadora-contratada e tomadora-contratante - com suporte na ilicitude da terceirização da atividade-fim (causa de pedir).

2.2) O ato homologatório, uma vez praticado, acarreta a extinção do processo e, por ficção legal, resolve o mérito da causa (artigo 487, III, “c”, do CPC), produz coisa julgada material, atinge a relação jurídica que deu origem ao processo, somente é passível de desconstituição por ação rescisória (CPC, arts. 525, § 15, 535, § 8º, e 966) ou ainda pela via da impugnação à execução (CPC, art. 525, §12) ou dos embargos à execução (CPC, art. 535, § 5º) e acarretará a perda do interesse jurídico no exame do recurso pendente de julgamento.

3) Em sede de mudança de entendimento desta Corte, por força da unitariedade imposta pela decisão do STF (“superação abrupta”), a ausência de prejuízo decorrente da falta de sucumbência cede espaço para a impossibilidade de reconhecimento da ilicitude da terceirização. Sendo assim, como litisconsorte necessário, a empresa prestadora que, apesar de figurar no polo passivo, não sofreu condenação, possui interesse em recorrer da decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre a parte autora e a empresa tomadora dos serviços.

4) Diante da existência de litisconsórcio necessário e unitário, a decisão obrigatoriamente produzirá idênticos efeitos para as empresas prestadora e tomadora dos serviços no plano do direito material. Logo, a decisão em sede de juízo de retratação, mesmo quando apenas uma das rés interpôs o recurso extraordinário, alcançará os litisconsortes de maneira idêntica.

TST/Info 260 (2022). Há evidente litisconsórcio passivo necessário e unitário, em ação trabalhista cuja pretensão envolve reconhecimento de vínculo de emprego diretamente com a tomadora de serviços, sob alegação de ilicitude de terceirização. Nesse contexto, nos termos da



tese fixada pelo Tribunal Pleno, durante o julgamento do IncJulgRREmbRepRR-1000-71.2012.5.06.0018, não há como deferir pedido de renúncia formulado em relação a apenas uma das demandadas se a ação deve ser ajuizada em relação a todas as reclamadas (prestadora e tomadora de serviços), em ordem a possibilitar a prolação de decisão unitária no processo.

6.2.2. Direito dos terceirizados

» **Empregado terceirizado**, em regra, **não** pode requerer equiparação salarial tendo como parâmetro o salário do empregado da tomadora, pois se trata de empregadores diversos.

STF/RE 635.546-RG. A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratarem de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas.

–No entanto, se constatada a **fraude** na terceirização, haverá a possibilidade de o terceirizado requerer o mesmo salário do empregado da tomadora, se constatada a igualdade de funções.

TST/O.J. 383-SDI I. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções.

6.2.3. Contrato de facção

» O **Contrato de facção** tem por objeto a compra de parte da produção e

–Ao contrário do que ocorre na terceirização, no contrato de facção **não** há “locação” de mão de obra ou a prestação de serviços.

–Ou seja, **não** há ingerência no contratado, na forma de trabalho, bem como qualquer controle sobre a cadeia de produção.

–Trata-se de um **contrato comercial** entre o contratante interessado no produto pronto e acabado e o contratado produtor da mercadoria.

Ex.: uma loja de roupas pode acordar com uma confecção de tecidos que, da sua produção, 50% deverá ser destinada à loja.

» O **TST** entende que **não há responsabilidade** da empresa contratante, pois o **contrato regular** de facção **não** impõe à empresa contratante as consequências jurídicas de um contrato de terceirização.

–De acordo com a jurisprudência da Corte o contrato de facção é de **natureza civil**.

–Para o Tribunal, só há responsabilidade pelos débitos trabalhistas quando há o **desvirtuamento** o contrato de facção, que ocorre quando, v.g., em lugar da aquisição de parte da produção da empresa parceira, existe a simples locação de suas instalações e de seu corpo de empregados, com exclusividade e atribuição direta na direção dos trabalhos. Nesses casos, há na realidade um **contrato de prestação de serviços/terceirização**.

TST/Processo nº 20330-42.2014.5.04.0373. Frise-se que o desvirtuamento do contrato de facção existe quando, em lugar de uma aquisição de parte da produção da empresa parceira, o que existe é a simples locação de suas instalações e corpo laboral, com exclusividade e com a atribuição direta da direção dos trabalhos pelo contratante



6.3. Dono da obra e subempreitada

CLT, Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Ex.: construtora (empreiteira) que contrata carpinteiro para fazer armários dos apartamentos (subempreiteiro).

–Se o subempreiteiro não pagar empregados, empreiteiro principal será responsável.

–**Responsabilidade subsidiária** do empreiteiro.

Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica **ressalvada**, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

» O dono da obra **não** assume responsabilidade pelos empregados da empreiteira.

Exceção: se o dono da obra é empresa construtora ou incorporadora e exerce a construção com finalidade lucrativa (atividade-fim), terá responsabilidade subsidiária pelos débitos trabalhistas.

TST/O.J. 191-SDI I. Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

–Assim sendo, a Fazenda quando dona de obra, **não** tem responsabilidade nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, pois não é construtora ou incorporadora, nem exerce construção com finalidade lucrativa.

NOTA: é possível que empresa estatal tenha por atividade primordial a construção, hipótese em que poderá ser responsabilizada por dívidas trabalhistas da empreiteira.

Contrato de empreitada (obra) ≠ Terceirização (serviço)

7. TRABALHO TEMPORÁRIO

» **Não** se confunde com empregado contratado por prazo determinado.

» É **modalidade de terceirização** (terceirização temporária).

–Há relação triangular:

- 1) Empresa tomadora;
- 2) Trabalhador temporário; e
- 3) Empresa de trabalho temporário.

7.1. Características do trabalho temporário

Lei 6.019/74, Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de



serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Contratação só poderá ocorrer nessas duas hipóteses:

- a) necessidade de substituição transitória de pessoal permanente; ou
- b) demanda complementar de serviços.

Trabalhador temporário prestará serviços tanto na **atividade-fim** como na **atividade-meio**.

§ 1º É **proibida** a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

(...)

Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

(...)

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É **responsabilidade da empresa contratante** garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de **atividades-meio e atividades-fim** a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, **não** existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, **não** poderá exceder ao prazo de **180 dias**, consecutivos ou não.

Contrato de trabalho temporário → Máximo 180 dias, prorrogáveis por + 90 dias

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por **até 90 dias**, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.



§ 3º (VETADO).

§ 4º **Não** se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Não se confunde com empregado contratado por prazo determinado.

CLT, Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado **não** poderá ser estipulado por mais de **2 anos**, observada a regra do art. 451.

CLT, Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Parágrafo único. O contrato de experiência **não** poderá exceder de **90 dias**.

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, **após 90 dias** do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 11. O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, **obrigatoriamente**, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Vínculo empregatício ocorre entre trabalhador temporário e empresa de trabalho temporário.

Parágrafo único. Será **nula** de pleno direito qualquer **cláusula de reserva**, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

Doutrina e jurisprudência entendem que possui direito ao 13º salário.

–**Não** há direito ao aviso-prévio.

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo regional;

Equivalência salarial.

–**Não** se confunde com **equiparação salarial**, que só existe quando ambos os empregados forem contratados diretamente pela empresa em que prestam serviços.

Equivalência salarial → Trabalho temporário

Equiparação salarial → Trabalho permanente



b) jornada de **8 horas**, remuneradas as horas extraordinárias **não** excedentes de **2**, com acréscimo de **50%**;

c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

Acrescidas de 1/3.

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a **1/12** do pagamento recebido;

Corrente majoritária entende que tal indenização foi revogada pelo FGTS.

g) seguro contra acidente do trabalho;

h) proteção previdenciária (...).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 13 - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

–Contratação fora das hipóteses legais ou extrapolando período máximo (180 dias + 90 dias), configura **fraude**, sendo declarado vínculo direto do trabalhador temporário com a empresa tomadora.

7.2. Diferenças entre terceirização e trabalho temporário

Terceirização	Trabalho temporário
Não há prazo determinado para a realização dos serviços	Prazo do trabalho temporário: 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias
Terceirizados, em regra, não têm direito ao mesmo salário e jornada dos empregados da tomadora. Se constatada identidade de funções, caberá equiparação salarial (O.J. 383)	Temporários têm direito à remuneração equivalente



@donodavaga
www.donodavaga.com.br