

# **DIREITO DO TRABALHO**



**ESTUDE COM NOSSO MATERIAL  
E GANHE O CARIMBO PARA UM  
MELHOR FUTURO PROFISSIONAL.**



## ÍNDICE

1. Definição .....	3
2. Fontes .....	3
3. Princípios .....	4
DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO .....	5
1. Relações de Trabalho e Relações de Emprego.....	5
2. Características da Relação de Emprego: .....	6
3. Trabalho Autônomo .....	6
4. Trabalho Eventual .....	7
5. Trabalho Avulso.....	7
6. Trabalho Voluntário .....	7
7. EMPREGADO .....	8
8. Empregado Doméstico .....	8
9. Empregado Rural.....	9
10. EMPREGADOR .....	9
11. Sucessão de Empregadores.....	10
12. Terceirização Trabalhista .....	11
13. Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) .....	12
14. RESPONSABILIDADES POR VERBAS TRABALHISTAS .....	14
15. CONTRATO DE TRABALHO.....	14
16. REMUNERAÇÃO E SALÁRIO .....	20
17. JORNADA DE TRABALHO .....	25
18. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	32
20. EXTINÇÃO CONTRATUAL .....	34
21. ESTABILIDADES E GARANTIAS DE EMPREGO .....	41
DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....	46
1. Princípios .....	46
2. Modalidades dos conflitos coletivos .....	48
3. Modalidades de resolução dos conflitos.....	48
4. SINDICATO .....	49
BIBLIOGRAFIA.....	51

Exercícios..... 52

## **DIREITO DO TRABALHO**

### **1. Definição**

Octavio Bueno Magano define o Direito do trabalho como o “conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais” são, portanto, o direito de todo e qualquer empregado. Tem como principal função a melhoria das condições de pactuação da força do trabalho na ordem socioeconômica.

### **2. Fontes**

Heterônomas:

- Constituição: tem prevalência jurídica, confere validade, fundamento e eficácia as demais regras jurídicas;
- Lei (medida provisória): CLT - Consolidação das Leis do trabalho contém normas do direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho, direito administrativo do trabalho e direito processual do trabalho; há também as leis esparsas (Lei do FGTS, do trabalho portuário, descanso remunerado e em feriados etc.);
- Tratados e Convenções Internacionais;
- Regulamento normativo (decreto);
- Portarias, avisos, instruções, circulares;
- Sentença normativa.

Autônomas:

- Convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho;
- Contrato coletivo de trabalho;
- Usos e costumes;

### **3. Princípios**

#### **Princípio da Proteção**

Suas regras são fundamentalmente favoráveis aos trabalhadores, protegem os trabalhadores, visando retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio do contrato de trabalho.

#### **Princípio da Norma mais Favorável**

O operador do direito do trabalho deve sempre optar pela regra mais favorável ao trabalhador.

#### **Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas**

As regras do direito do trabalho são imperativas, não se pode pela simples vontade das partes afastar sua eficácia.

#### **Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas**

O empregado não pode dispor, pela sua simples vontade, das vantagens e proteções que o direito do trabalho lhe assegura.

#### **Princípio da Condição mais Benéfica**

Assegura ao trabalhador, durante todo o contrato de trabalho, a cláusula mais vantajosa a seu favor.

#### **Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva**

Os contratos firmados não podem ser modificados lesivamente no prazo de sua vigência.

#### **Princípio da Intangibilidade Contratual Objetiva**

O conteúdo do contrato de trabalho não poderá ser modificado mesmo se ocorrer mudança de empregador (sucessão trabalhista).

#### **Princípio da Intangibilidade Salarial**

Garantia contra mudanças contratuais e normativas que possam provocar redução salarial.

#### **Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma**

Constitui-se na observância pelo operador do direito da prática habitual, alterando o que foi pactuado no contrato, gerando direitos e obrigações.

#### **Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

È interesse do direito do trabalho a permanência do vínculo empregatício, propondo como regra geral o contrato por tempo indeterminado.

## **DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

**TRABALHADOR:** é o empregado, aquele que se dedica a uma atividade para suprir uma carência humana, sob uma condição de subordinação.

### **1. Relações de Trabalho e Relações de Emprego**

A relação de trabalho tem caráter genérico referindo-se a todas as relações jurídicas

da contratação de trabalho humano, engloba a relação de emprego, tanto quanto a relação de trabalho autônomo, eventual, avulso, temporário, estágio, etc. A relação de emprego, portanto, é do ponto de vista técnico-jurídica uma das modalidades específicas da relação de trabalho.

## 2. Características da Relação de Emprego:

- **Trabalho por Pessoa Física:** a prestação de serviços que o direito do trabalho leva em consideração é a que é efetuada por pessoa física, os bens jurídicos tutelados são: vida, saúde integridade moral, etc., bens estes que não são usufruídos por pessoa jurídica, assim somente o empregador é que pode ser pessoa física ou jurídica, nunca o empregado;
- **Pessoalidade:** incide apenas sobre a figura do empregado, que não poderá fazer-se substituir por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços;
- **Não eventualidade:** não pode ser esporádico, é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, ou seja, serviço de natureza contínua;
- **Onerosidade:** é uma relação de fundo econômico, conforme Maurício Godinho Delgado “o contrato de trabalho é, desde modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis;
- **Subordinação:** sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros numa posição de dependência, ensina Amauri Mascaro Nascimento “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”;

## 3. Trabalho Autônomo

O trabalhador autônomo é aquele que presta serviços á pessoa física ou jurídica sem subordinação, é o próprio trabalhador que estabelece e concretiza a forma de realização dos serviços que vai prestar, assumindo os riscos da própria prestação.

#### **4. Trabalho Eventual**

Não apresenta o elemento não-eventualidade, ou seja, não há permanência, presta serviços ao tomador, subordinadamente e onerosamente, com pessoalidade, porém eventualmente.

#### **5. Trabalho Avulso**

È uma modalidade do trabalho eventual, presta serviços por curtos períodos de tempo, a tomadores diferentes, sem se fixar a nenhum deles. A diferença entre eventual e avulso, é tipo específico de serviço prestado, efetuado com inter mediação de uma entidade de classe.

#### **6. Trabalho Voluntário**

Conforme Mauricio Godinho Delgado “é aquele prestado com ânimo em causa benevolente”. Benevolente é aquele trabalho não remunerado que tenha objetivos de assistência social, culturais, educacionais, científicos, recreativos etc. O trabalho voluntário está excluído do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário.

## **7. EMPREGADO**

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

A prestação de serviços há de ser realizada por pessoa física, pessoalmente, subordinadamente, com não eventualidade e sob intuito oneroso.

## **8. Empregado Doméstico**

È uma modalidade especial da figura jurídica de empregado, composto dos cinco elementos, porém este serviço será prestado à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, sem fim lucrativo.

Art. 1º da Lei 5.859/72

*“Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.”*

Elementos específicos da relação de empregado doméstico são: prestador pessoa física, pessoalidade, subordinação, onerosidade, contínuo, tomador pessoa física ou família, local específico da prestação (residência) e que não tenha fins lucrativos.

Direitos aos empregados domésticos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após 12 meses de trabalho; anotação na CTPS; inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Social; vale-transporte; salário mínimo; licença maternidade

pago diretamente pela previdência social e garantia de emprego à gestante até cinco meses após o parto.

## **9. Empregado Rural**

È a pessoa física que presta serviços a tomador rural, realizando serviços em imóvel rural, situado no campo, fora das áreas de urbanização ou prédio rústico, localidade que ficam dentro do espaço urbano, porém com atividades nitidamente agropastoris.

## **10. EMPREGADOR**

Pessoa física ou jurídica, ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física para prestar serviços, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.

*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.”*

### **Características do Empregador**

- Despersonalização: Maurício Godinho Delgado afirma que nesta característica “predomina a impessoalidade, acentuando a lei despersonalização como marca distintiva do sujeito passivo da relação de emprego, autoriza sua modificação subjetiva ao longo da evolução contratual;

- Assunção dos riscos: responsabilidade de assumir o ônus decorrente de sua atividade empresarial, da empresa, do contrato de trabalho e sua execução;
- Atenuações do risco empresarial: o item IV do art. 7º da CF/88 é expresso em admitir a diminuição dos salários somente se houver negociação coletiva com o sindicato.

## **11. Sucessão de Empregadores**

Prevista na CLT nos arts. 10 e 448 é a transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, transmitindo os créditos e assunção de dívidas trabalhista entre alienante e adquirente envolvidos. Tal alteração não afetará os direitos trabalhistas de seus empregados e nem os contratos de trabalho.

Efeitos:

- Transferência automática de direitos e obrigações contratuais para o novo titular da organização empresarial;
- Estipulação de não responsabilidade, onde o novo empregador ressalva a data de início de suas responsabilidades trabalhistas;
- Como regra o adquirente não se responsabiliza pelas obrigações e responsabilidades trabalhistas anteriores à transferência;
- Não se admite oposição dos trabalhadores no processo de sucessão de empregadores, não enseja rescisão indireta do contrato;

## 12. Terceirização Trabalhista

Conforme Maurício Godinho Delgado “trata-se de uma relação trilateral em face da contratação da força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços: a empresa terceirizante, que contrata esse obreiro, firmando com ele vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido”.

Os tipos de terceirização estão descritos na Súmula 331, do TST:

*“Contrato de prestação de serviços. Legalidade*

*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 pessoalidade 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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam*

*participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).”*

Seus efeitos são:

- Vínculo com o tomador de serviços;
- Salário equitativo;

### **13. Trabalho Temporário (Lei 6.019/74)**

O trabalhador temporário não se confunde com o trabalhador admitido a prazo certo, este rege-se pela CLT e o primeiro pela Lei 6.019/74.

Definição do art. 2º:

*“Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.”*

E empresa de trabalho temporário, art. 4º:

*“Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.”*

**Hipóteses:**

- Necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora;
- Necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços da empresa tomadora.

O contrato de terceirização não pode ser tácito ou verbal, de acordo com o art. 11 da lei 6.019/74, exige-se que seja formulado por escrito, e evidenciando qual a hipótese de pactuação.

O art. 12 arrola os seguintes direitos:

- Remuneração equivalente à percebida pelos empregadores da mesma categoria da empresa tomadora;
- Jornada regular diária de 8h;
- Adicional de horas extras de 20%;
- Férias proporcionais de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, salvo dispensa por justa causa e pedido de demissão;
- Repouso semanal remunerado;
- Adicional por trabalho noturno,
- Indenização por dispensa sem justa causa ou término do contrato, correspondente a 1/12 do salário por mês de serviço;
- Seguro contra acidente de trabalho;
- Previdência social;
- Assinatura de CTPS;
- Vale transporte Decreto nº 95.247/87);
- FGTS (Lei 7.839/89 e art. 15 e 20 da Lei 8.036/90);

Responsabilidade

A Súmula 331, IV do TST fixou “o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregado, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”.

## **14. RESPONSABILIDADES POR VERBAS TRABALHISTAS**

### **Responsabilidade do empregador**

Este é o devedor principal das verbas trabalhistas, responde pelas obrigações resultantes da relação de trabalho.

### **Responsabilidade do sócio**

Na sociedade ilimitada e solidária, o sócio sempre será responsável subsidiário das obrigações sociais e assumirá o débito, caso não seja encontrado nenhum bem da empresa que assegurar a execução. Já as sociedades por cotas de responsabilidades limitadas, a jurisprudência já ampliou as hipóteses de responsabilização do sócio-gerente, e ainda na desconsideração da personalidade jurídica, respondendo assim subsidiariamente pelas dívidas trabalhistas.

## **15. CONTRATO DE TRABALHO**

Contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso mediante o qual, ajustam as partes, direitos e obrigações recíprocas.

### **Características**

- Contrato de Direito Privado: caracteriza-se pela natureza privada não só de sujeitos pactuantes (mesmo o Estado) como também dos interesses envolvidos e, por fim, da própria relação jurídica central do desse contrato;
- Contrato sinalagmático: neste contrato há reciprocidade entre as obrigações contratuais, equilibrando assim as prestações onerosas;
- Contrato consensual: meramente consensual não formal ou solene, podendo ajustar-se tacitamente, sem necessidade de qualquer manifestação expressa das partes contratuais;
- Contrato celebrado "*intuito personae*": envolve-se neste contrato apenas uma parte contratual, o empregado;
- Contrato de trato sucessivo: as prestações neste contrato sucedem continuamente no tempo, cumprindo e vencendo, seguidamente, ao longo do prazo pactuado no contrato;
- Contrato de atividade: contrato que tem como sua principal prestação, a obrigação de fazer, que se cumpre continuamente no tempo;
- Contrato oneroso: cada parte contribui com uma ou mais obrigações economicamente, prevendo perdas e vantagens para ambas as partes, há troca de sacrifícios e vantagens;
- Contrato dotado de alteridade: que a prestação dos serviços correrá por conta alheia ao prestador, recaindo sobre o adquirente dos serviços;
- Contrato complexo: é o contrato que pode associar-se a outros contratos, haverá uma relação de acessoriedade;

### **Elementos**

- Capacidade das partes: aptidão para exercer a capacidade do empregador de acordo com o direito civil;
- Licidade do objeto: o contrato só será válido se o objeto for lícito,
- Forma regular ou não proibida: os contratos devem respeitar o mínimo de instrumentalização formal;

- Forma e prova: a forma é a instrumentalização da transparência de um ato jurídico, comprovando assim a existência do ato e de seu conteúdo;
- Hígidez de manifestação da vontade: as partes contratuais devem manifestar livre e regular vontade, para que seja considerado válido;

### **Modalidades:**

#### **Contratos Expressos e Contratos Tácitos**

*Art. 442 – “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.*

*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.*

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

*Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.”*

A manifestação da vontade é requisito excepcional para o Direito Trabalhista, sendo expressa ou tácita a contratação, ela poderá afrontar um universo de regras e direitos trabalhistas aplicáveis do Direito Trabalhista.

#### **Contratos individuais ou Plúrimos**

Serão diferenciados pelo número de sujeitos ativos (empregados), individual é aquele que tem apenas um único empregado e plúrimo é aquele que tem mais de um ou vários empregados.

### **Contrato por tempo indeterminado**

São aqueles cuja sua duração não tenha sido fixada, mantêm duração indefinida ao longo do tempo, é a regra geral dos contratos de empregatícios.

Efeitos:

- Interrupção e suspensão contratuais: Interrupção é o afastamento das atividades por até 15 dias e suspensão é o afastamento das atividades por mais de 15 dias, observando qualquer destas modalidades o contrato de trabalho é preservado, inviabilizando a dispensa do empregado;
- Estabilidade e garantias de emprego: o dirigente sindical, o cipeiro, o diretor de cooperativa, a gestante, o acidentado etc. gozam de garantia e estabilidade, o empregador manterá o contrato até o fim da correspondente garantia.
- Efeitos rescisórios: o contrato por tempo indeterminado enseja verbas rescisórias específicas, favorável a não ruptura do contrato; aviso prévio de 30 dias, os 40% sobre o FGTS etc.

Extinção

- Dispensa arbitrária: o término do contrato de trabalho se dá por única vontade do empregador, importando no pagamento de todas as verbas indenizatórias e emissão do documento par saque do seguro desemprego;
- Pedido de demissão: restringe o pagamento das verbas rescisórias, receberá apenas o 13º salário proporcional, férias proporcionais, não receberá aviso prévio, não terá o FGTS liberado, nem os 40% sobre o FGTS, perderá as

garantias e não poderá sacar o seguro desemprego;

- Dispensa por justa causa do empregado: o trabalhador não receberá nenhuma das verbas rescisórias;
- Dispensa por justa causa do empregador: dará direito ao trabalhador o recebimento de todas as verbas rescisórias;
- Extinção do estabelecimento: dá direito ao trabalhador de receber todas as verbas rescisórias, decorrente do princípio da assunção dos riscos do empreendimento pelo empregador.

### **Contrato por tempo determinado (a termo)**

Sendo considerada exceção, estes contratos somente podem ser celebrados nas hipóteses descritas na Lei 9.601/98.

§ 2º do art. 443 da CLT:

*“O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:*

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;*
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;*
- c) de contrato de experiência.*

*O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:*

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;*
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;*
- c) de contrato de experiência.*

Efeitos Rescisórios:

- Com o cumprimento do prazo – extinção normal: 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3 e liberação do FGTS sem 40%;
- Extinção por dispensa antecipada: 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3 e liberação do FGTS com 40% mais a multa do art. 479 da CLT *“Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.”*
- Extinção em face de pedido de demissão antecipada pelo empregado: 13º proporcional e as férias proporcionais com 1/3, não saca o FGTS;
- Extinção contratual por dispensa antecipada ou pedido de demissão havendo cláusula de direito recíproco de antecipação rescisória: aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, FGTS com 40%.

Tipos:

Contrato de experiência: com prazo máximo de 90 dias, trata-se de fase probatória passando após o término à contratação definitiva.

Contrato de safra: é o contrato empregatício rural a prazo certo, pois o termo final será fixado em função das variações das safras da atividade agrária.

Contrato de obra certa: é o contrato empregatício urbano, seu prazo será fixado pelo período de execução da obra ou serviço certo, é qualificado pela presença de um construtor no pólo empresarial.

Contrato por temporada: são direcionados à prestação de trabalho em lapsos temporais específicos e delimitados em função da atividade empresarial.

## 16. REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

**Salário** é o conjunto de parcelas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho (José Martins Catharino).

Art. 457 da CLT: *“Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.”*

Art. 76 da CLT: *“Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.”*

**Remuneração** é definida pelo Maurício Godinho Delgado como “o gênero de parcelas devidas e pagas ao empregado em função da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego (gorjetas), ao passo que **salário** seria a parcela contraprestativa principal para a esse empregado no contexto do contrato”.

Parcelas salariais tipificadas: o salário é composto também por outras parcelas pagas pelo empregado e previstas em regra geral, 13º, adicionais, porcentagens e os prêmios, elencadas no § 1º do art. 457 e art. 458 da CLT:

*“§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.”*

*“Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.”*

Parcelas salariais não tipificadas: são frutos da prática privada, não estão previstas no ordenamento jurídico, mas depois de elaboradas passam a submeter-se as regras justralhistas, por exemplo, os prêmios.

Parcelas salariais dissimuladas: em virtude de sua utilização passam a ser tratadas como parcelas de natureza salarial, são as diárias e ajuda de custo.

#### **Características do Salário:**

- **Caráter alimentar:** deriva do papel socioeconômico que a parcela cumpre, atendendo um universo de necessidades pessoais e essenciais do indivíduo e sua família;
- **Caráter forfetario:** qualifica-se como obrigação absoluta do empregador, independente do lucro do seu empreendimento;
- **Indisponibilidade:** não se pode renunciar;
- **Irredutibilidade:** não pode ser reduzido por ato unilateral ou bilateral;
- **Periodicidade:** não pode ser paga além no parâmetro temporal mensal;
- **Continuidade:** de trato sucessivo, que se repõe reiteradamente ao longo do contrato;
- **Natureza composta:** a verba salarial é composta de diversas frações econômicas;
- **Tendência à determinação heterônoma:** enfoca a vontade das partes

- Pós numeração: são parcelas devidas e pagas após a prestação dos serviços;

**Tipos:**

Salário por unidade de tempo: é o que se calcula adotando como parâmetro a duração do serviço prestado.

Salário por unidade de obra: é computado conforme a produção alcançada pelo empregado.

Salário tarefa: adota-se a unidade de tempo (hora, semana ou mês).

**Modalidades especiais de salários:**

Salário básico: é a contraprestação fixa, constitui o salário base, a parcela mais relevante entre todas as salariais existentes na relação de emprego.

Abono: são adiantamentos concedidos pelo empregador.

Adicionais: são parcelas complementares em virtude do exercício do trabalho em virtude de circunstâncias perigosas.

Gratificações: são pagas em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador.

13º salário: é paga em caráter de gratificação legal no mesmo valor do salário de dezembro de cada ano ou proporcionalmente quando interrompido o contrato de trabalho.

Comissões: são pagas em decorrência de uma produção alcançada pelo empregado.

Prêmios: pagas pelo empregador devido à conduta individual ou coletiva do trabalhador.

### **Garantias Salariais**

- Irredutibilidade salarial: a Constituição de 1988 manifesta-se na garantia da irredutibilidade salarial em seu art. 7º, VI, ressalvado quando há convenção ou acordo coletivo.

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

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

Essa garantia visa combater a diminuição de salário e redução de jornada ou de serviço e consegue redução salarial.

- Correção Salarial Automática: o ordenamento estipula uma revisão anual dos salários das categorias profissionais, realizado por meio de negociação coletiva
- Patamar Salarial Mínimo Imperativo: o salário mínimo estabelecido pela ordem jurídica possui um patamar mínimo, pode ser genérico abrangendo todo o mercado ou especial, que abrange somente certas categorias profissionais específicas.

## **Tempo, lugar e meios de Pagamento**

A periodicidade máxima fundamentada pelo art. 459 da CLT é mensal, porém não se aplica a outras parcelas salariais como: comissões, porcentagens e gratificações.

Art. 459 da CLT: *“O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, porcentagens e gratificações.*

*§ 1º - Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.”*

O pagamento do salário deve ser feito em dia útil, no local do trabalho e durante o horário do serviço ou imediatamente ao seu término.

Art. 465 da CLT: *“O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.”*

A CLT estatui no art. 463 que o salário tem que ser pago em moeda nacional, não podendo ser efetuado através de bônus, cupons, títulos de crédito ou moeda estrangeira.

*“A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.*

*Parágrafo único - O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.”*

Porém admite que parte do salário pode ser pago em utilidades (bens e serviços), mas esta fração está fixada em 30%.

Parágrafo único do art. 82 da CLT: *“O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região.”*

## **17. JORNADA DE TRABALHO**

É o tempo diário que o empregado se coloca à disposição do empregador, horário este em cumprimento do contrato de trabalho.

### **Distinções:**

Duração do Trabalho: é mais amplo, abrange o tempo que o empregado de trabalho ou disponibilidade perante o empregador. Está regulada num capítulo próprio da CLT, “Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho, artigos 57 até 75, que trata da duração semanal, dos intervalos e interjornadas e dos repousos.

Jornada de Trabalho: compreende o tempo diário à disposição do empregador, é mais restrito.

Horário de Trabalho: é o lapso temporal entre o início e o término da jornada de trabalho, fundamento no art. 74 da CLT e compreende as jornadas controladas, de horário definido pelo empregador; jornadas não controladas, sem controle do empregador e jornadas não tipificadas, sem horário padrão fixada por norma.

### **Composição da Jornada de Trabalho**

**Critérios:**

- Tempo efetivamente trabalhado: tempo à disposição do empregador com trabalho efetivo;
- Tempo à disposição: tempo à disposição, independente de ocorrer ou não trabalho, art. 4º da CLT;
- Tempo de Deslocamento: o tempo gasto pelo trabalhador entre residência-trabalho-residência, são as horas de deslocamento; com transporte fornecido pelo empregador ou se no local não houver serviço de transporte público;
- Tempo de Prontidão: é o tempo que o empregado tem sua disponibilidade pessoal reduzida, não fica trabalhando, mas de prontidão na área do trabalho para qualquer necessidade, § 3º do art. 224;
- Tempo de Sobreaviso: o período que o empregado permanece em sua residência aguardando qualquer chamado do empregador, § 2º do art. 224;
- Tempo Residual à Disposição: § 1º do art. 58, significa que os períodos em que o trabalhador aguarda para registrar seu ponto não serão computados como jornada extraordinária. Período este fixado no máximo de 10 minutos diários, acima deste limite serão computadas como tempo à disposição.
- Banco de Horas: foi criado pela lei 9.601/98, permite a contagem de horas que ultrapassem as oito horas trabalhadas (sobrejornada), não superior a 2 horas/dia, por um ano, fazendo assim a compensação com o pagamento destas horas tidas como normais.

**Jornada Padrão**

A jornada padrão é de oito horas/dia, tendo a duração de 44 horas trabalhadas na semanal. Mensal são 220 horas, já incluído o repouso semanal remunerado

Art. 7ª, XIII da CF/88:

### **Jornadas Especiais**

- **Categorias Específicas:** são estabelecidas em norma heterônoma estatal, que excedem ou reduzem as 8h diárias, somente um pequeno número de categorias profissionais se submetem a tal jornada, como por exemplo: empregados de frigoríficos, telefonistas, radialistas etc.
- **Turnos Ininterruptos de Revezamento:** é a jornada que coloca o trabalhador a cada semana, quinzena ou mês, em vários horários, cobrindo as 24 horas integrantes da composição dia/noite;
- **Atividade contínua da digitação:** produz forte desgaste físico e psicológico, exigindo assim uma redução na jornada, art. 72 da CLT aplica extensivamente, não deve exceder 5 horas, podendo no período de tempo restante, o trabalhador poderá exercer outra atividade.

### **Jornada Extraordinária**

É aquela que ultrapassa a jornada padrão, fixada em norma jurídica ou em cláusula contratual, estabelecendo assim uma remuneração especial (pagamento adicional de horas extras).

Art. 7º, XVI da CF/88

*"remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal."*

Efeitos da jornada extraordinária:

- Refletem em todas as parcelas trabalhistas (13º, férias com 1/3 FGTS, aviso prévio etc., integrando-se no salário e nas parcelas previdenciárias;

- Não havendo habitualidade não haverá essa integração
- O adicional mínimo de horas extras no Brasil é de 50%, salvo se houver índice mais favorável em regra especial ou cláusula contratual.

### **Trabalho em Tempo Parcial**

Trabalho em Regime de Tempo Parcial: é aquele que não excede vinte e cinco horas semanais (art. 58-A da CLT), não abrange aqueles que têm jornada especial reduzida por força de regime específico. O salário pago a estes funcionários será proporcional a sua jornada. O artigo não menciona o parâmetro diário da jornada, podendo ser cumprindo em 04h ou até em 08h diárias, em consequência o empregado trabalhará somente três dias por semana.

Efeitos:

- Proporcionalidade salarial;
- Férias remuneradas, 18 dias para jornada acima de 22 horas semanais, 16 dias para superior a 20 horas, 12 dias para 10 a 15 horas trabalhadas, 10 dias para jornada de 5 a 10 horas semanais e 8 dias para igual e inferior a 5 horas;
- Ocorrendo mais de 7 faltas injustificadas, o trabalhador terá suas férias reduzidas pela metade;
- Vedado converter parcialmente as férias em dinheiro e parcelar em dois períodos;
- Podem ser incluídos nas férias coletivas,
- Não poderão prestar horas extras.

### **Jornada Noturna**

Por ser muito desgastante o direito do trabalho confere tratamento diferenciado ao trabalhador noturno.

A jornada noturna urbana compreende-se em 22h de um dia até 05h do dia seguinte, considerado a hora noturna urbana composta de 52'30" e não 60'

A jornada noturna rural será distinta conforme a atividade exercida, lavoura de 21h até 05h; pecuária de 20h até 04h do dia seguinte.

O adicional noturno é de 20% sobre o valor da hora ou fração trabalhada.

Art. 73 da CLT: *“Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.”*

#### **Períodos de Descanso:**

Intervalos Intraornadas: são lapsos temporais regulares, remunerados ou não remunerados, situados no interior da duração diária do trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador.

- Comuns: 1 ou 2 horas para refeição e descanso, incluindo também o intervalo de 15 minutos para descanso (não remunerado)
- Especiais: 10 minutos a cada 90 trabalhados em mecanografia, datilografia ou cálculo (remunerado), incluindo também o intervalo de 15 minutos a cada 3h trabalhadas em minas de subsolo (remunerado); 20 minutos a cada 3h trabalhada em serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía (remunerado); 15 minutos para mulher e menor, após jornada normal, antes de iniciar a sobrejornada (não remunerado); 20 minutos a cada 100 minutos para trabalho no interior de câmaras frigoríficas ou em movimento de mercadorias em ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa (remunerado) e intervalos espontaneamente concedidos pelo empregador e não previstos em lei (remunerado).

Intervalos Interjornadas: “são lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de um labor e outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador”.

### **Intervalos comuns**

- Intervalos interjornadas: lapso temporal de 11h consecutivas que deve separar uma jornada e outra jornada de trabalho (não remunerado);

Art. 66 da CLT: *“Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.”*

- Intervalos intersemanais: intervalo de 24h consecutivas que deve separar uma semana e outra de trabalho (remunerado);

Art. 67 da CLT: *“Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.”*

### **Intervalos Especiais**

- 17h, para empregados sujeitos a horários variáveis (jornada de 7h), nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía (art. 229 da CLT);
- 12h, para empregados operadores cinematográficos, com horário noturno de trabalho (art. 235, caput e § 2º da CLT);

Descanso Semanal – “define-se como o lapso temporal remunerado de 24h consecutivas situado entre o módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo preferencialmente com o domingo, em que o obreiro pode

sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e política”.

Férias – Arts. 129 a 153 da CLT – define-se como o “lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias consecutivos, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de sua energias e de sua inserção familiar, comunitária e política”.

O período aquisitivo são de 12 meses contratuais, o aviso prévio mesmo indenizado integra o período aquisitivo de férias. No geral sua duração é de 30 dias corridos (ou 20 dias úteis para o empregado doméstico), podendo ser diminuído conforme o número de faltas não justificadas, vejamos:

1. Até 5 faltas, 30 dias de férias;
2. De 6 a 14 faltas, 24 dias de férias;
3. De 15 a 23 faltas: 18 dias de férias;
4. De 24 a 32 faltas: 12 dias de férias;

A lei brasileira permite o parcelamento das férias em duas frações não inferior a 10 dias a cada vez.

Férias coletivas – são aquelas concedidas ao empregado unilateralmente ou em virtude de negociação coletiva, deve o empregador neste caso comunicar com 15 dias de antecedência o Ministério do trabalho e o Sindicato representativos, o dia do início e fim, além dos setores e estabelecimentos abrangidos.

Remuneração das férias – corresponde ao valor do salário, acrescentado de 1/3 (art. 142 da CLT), integram a remuneração das férias todas as parcelas salariais.

## 18. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

È a suspensão do trabalho em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura do vínculo contratual. A doutrina clássica expõe que “a suspensão pode ser total ou parcial, e dá-se, totalmente, quando as duas ou mais obrigações fundamentais, a de prestar o serviço e a de pagar o salário, se tornam reciprocamente inexigíveis”.

### Casos tipificados:

Suspensão por motivo alheio à vontade do empregado:

- afastamento previdenciário, por motivo de doença, a partir do 16º dia (“auxílio-doença) – art. 476 da CLT;
- aposentadoria provisória, sendo o trabalhador considerado incapacitado para trabalhar – art. 475, caput, súmula 160 do TST;
- afastamento previdenciário, por motivo de acidente de trabalho, a partir do 16º dia (auxílio-doença) – art. 476 da CLT, § único do art. 4º da CLT;
- por motivo de força maior;
- para cumprimento de encargo público obrigatório - § 1º do art. 483, art. 472 caput da CLT

Suspensão por motivo lícito atribuível ao empregado:

- participação pacífica em greve – art. 7º da lei 7.783/99;
- encargo político não obrigatório – art. 472, combinado com o § 1º do art. 483 da CLT;
- eleição para cargo de direção sindical - art. 543, § 2º, da CLT;
- eleição para cargo de diretor de sociedade anônima – súmula 269 do TST;
- licença não remunerada concedida a pedido do trabalhador – súmula 51, I do TST;
- afastamento para qualificação profissional.

Suspensão por motivo ilícito atribuível ao empregado:

- suspensão disciplinar – art. 474 da CLT;
- suspensão do trabalhador estável ou com garantia especial de emprego, para

instauração de inquérito para apuração de falta grave – art. 494 da CLT e súmula 197 do STF.

## **INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Neste caso, o contrato de trabalho continua em execução, porém não há prestação de serviços, fala-se em suspensão parcial dos efeitos contratuais. É a sustação restrita e unilateral dos efeitos contratuais, abrangendo essencialmente apenas a prestação do trabalho e a disponibilidade do trabalhador, desde modo, não se presta trabalho e não fica à disposição, mas se computa o tempo de serviço e se paga o salário.

- Encargos públicos específicos, de curta duração;
- Afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho, até 15 dias;
- Os chamados descansos trabalhistas, desde que renumerados, descansos intrajornadas, descansos semanais, feriados e férias;
- Licença-maternidade;
- Afastamento de duas semanas por motivo de aborto;
- Licença remunerada concedida pelo empregador;
- Interrupção dos serviços da empresa;
- Hipóteses de afastamento remunerado do art. 473 da CLT *“O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário”*
- 2 dias consecutivos por falecimento de cônjuge, ascendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência;
- 3 dias consecutivos por motivo de casamento;
- 5 dias por licença-paternidade;
- 1 dia a cada 12 meses por doação voluntária de sangue;
- No período de apresentação do serviço militar;

- Nos dias que estiver realizando provas de vestibular;
- Pelo tempo que for necessário para o comparecimento em juízo.

## 20. EXTINÇÃO CONTRATUAL

A extinção contratual pode ocorrer por diversos fatores e causas, o que produzirá efeitos jurídicos diferenciados. Classificam-se as modalidades de extinção da seguinte forma:

- Resilição: ruptura por exercício lícito da vontade das partes: dispensa ou despedida sem justa causa, dispensa desmotivada e distrato;
- Resolução: ruptura do contrato de trabalho por descumprimento faltoso por qualquer das partes;
- Rescisão contratual: ruptura em face de nulidade;

### Efeitos da Extinção

Extinção dos contratos por tempo determinado

☐ Extinção normal: levantamento do FGTS, sem o acréscimo de 40%, 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3 independente do prazo contratual;

☐ Extinção anormal:

1. dispensa antecipada por ato empresarial: contratos a prazo sem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada: levantamento do FGTS, com o acréscimo de 40%, 13º proporcional e a indenização do art. 479 da CLT, que é a metade dos salários que seriam recebidos até o término do contrato; contratos a prazo com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada: as verbas

serão pagas de acordo com as regras dos contratos por tempo indeterminado, ou seja, aviso prévio, 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3, FGTS com os 40%;

2. pedido de demissão antecipada a pedido do trabalhador: contratos a prazo sem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, as únicas parcelas são 13º proporcional e férias proporcionais com 1/3 e contratos a prazo com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, aviso prévio , 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3,.

### **Extinção dos contratos por tempo indeterminado**

Importa verbas rescisórias específicas: aviso prévio de 30 dias, liberação dos depósitos do FGTS com os 40% do FGTS, férias proporcionais com 1/3, 13º proporcional.

☐ Dispensa arbitrária ou despedida sem justa causa: aviso prévio, 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3, liberação do FGTS com o acréscimo de 40%.

Além da baixa da carteira, da emissão de Termo de Rescisão Contratual (TRC) com o código do saque do FGTS e depósito dos 40% adicionais, a empregador deverá emitir as CD/SD (comunicação de dispensa e seguro desemprego);

☐ Pedido de demissão pelo trabalhador: 13º salário proporcional e férias proporcionais com 1/3;

☐ Dispensa por justa causa operária: não recebe nenhuma parcela rescisória, somente a baixa da carteira de trabalho, sem qualquer anotação desabonadora;

☐ Ruptura por infração empresarial: aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, liberação do FGTS com os 40%, baixa da carteira, emissão do TRC com o código do FGTS, guias da comunicação da dispensa e do seguro desemprego;

☐ Ruptura por culpa recíproca: supõe-se decisão judicial, as verbas são devidas pela metade

Art. 484 – *“Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.”*

☐ Extinção da empresa ou do estabelecimento: provoca o pagamento das verbas da dispensa sem justa causa, se o fechamento se der por força maior a CLT estipula que as verbas sejam reduzidas pela metade;

Art. 502 da CLT: *“Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:*

*I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 47 ;*

*II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;*

*III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta lei, reduzida igualmente à metade.”*

☐ Morte do empregado, apenas o saldo do salário, 13º proporcional e as férias proporcionais com 1/3; Morte do empregador (pessoa natural), aviso prévio, 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3, liberação do FGTS com os 40%, se por motivo de força maior será reduzida pela metade (20%);

### **Pagamento das verbas rescisórias**

Art. § 6º do 477 da CLT:

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

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

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

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

*§ 8º. A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora”.*

O primeiro prazo atinge os contratos por tempo determinado, uma vez que as partes já sabem desde o início do contrato, o dia certo de seu término.

O segundo prazo abrange situações em que não há aviso prévio, de indenização do pré-aviso de término do contrato ou situações de liberação de cumprimento do aviso prévio.

Art. 467 da CLT:

*“Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinqüenta por cento.”*

### **Infrações trabalhistas: Justa causa**

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

*a) ato de improbidade;*

Mau procedimento, conduta que provoque dano ao patrimônio empresarial ou de terceiro;

*b) incontinência de conduta ou mau procedimento;*

Conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista sexual;

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

Abrange a concorrência desleal do empregado com o padrão (ajuste de dedicação exclusiva);

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

Trata-se de pena privativa de liberdade que inviabilize o cumprimento do contrato;

*e) desídia no desempenho das respectivas funções;*

Negligência, relapso, desatenção reiterada;

*f) embriaguez habitual ou em serviço;*

Decorrente de uso de bebida alcoólica ou decorrente de uso de substâncias tóxicas e entorpecentes;

*g) violação de segredo da empresa;*

Violação de informações confidenciais que podem causar significativo prejuízo ao empregador;

*h) ato de indisciplina ou de insubordinação;*

Descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais; descumprimento de ordens específicas recebidas;

*i) abandono de emprego;*

Afastamento do serviço por 30 dias (súmula 32 do TST e art. 472, § 1º da CLT);

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

Injúria, calúnia ou difamação, agressão física, praticada contra colegas ou terceiros;

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

Injúria, calúnia ou difamação, agressão física, praticada contra o próprio empregador;

*l) prática constante de jogos de azar.*

Prática habitual e reiterada, com fim lucrativo de jogos cuja a sorte é o principal fator que determine o resultado;

**Término do Contrato por ato culposo do empregador: rescisão indireta**

**Art. 483** – *“O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:*

*a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;*

Respeito a função e qualificação contratada ao trabalhador, os serviços prestados tem que estar dentro dos bons costumes, são proibidos os serviços ilícitos;

*b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;*

Descumprimento do princípio da proporcionalidade e razoabilidade, que deve reger as ações daqueles que detêm poder perante alguém;

*c) correr perigo manifesto de mal considerável;*

Ocorrerá quando o empregador submeter o empregado a risco não previsto no contrato;

*d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;*

O contrato deve ser cumprido como um todo quer seja pelo empregado e pelo empregador;

*e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;*

Injúria, calúnia, difamação e ofensas morais contra o empregado e sua família;

*f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

Ofensas de natureza física, agressão;

*g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.*

Abrange os empregados contratos com salário variável, não podendo assim o empregador reduzir o trabalho para diminuir lesivamente o salário;

*§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.*

*§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.*

*§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo*

## **21. ESTABILIDADES E GARANTIAS DE EMPREGO**

- Imunidade Sindical:

Art. 8º, VIII da CF/88

*“é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.”*

Quando se trata de dirigente sindical, a Constituição veda sua dispensa.

- Dirigente de CIPA e Mulher Gestante:

Art. 10, II, "a", do ADCT:

*"II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:*

*a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;*

*b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto."*

Tal garantia dirige-se apenas aos trabalhadores eleitos representantes dos empregador na direção da CIPA, não abrange os designados pelo empregador.

### **Garantias de Emprego**

A garantia de emprego (estabilidade provisória) é a "vantagem jurídica de caráter transitória deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial" que lhe asseguram o vínculo empregatício por apenas um tempo definido.

Imunidade Sindical: prevista na Constituição Federal, veda a dispensa do dirigente sindical e o libera para o exercício das funções sindicais.

Art. 8º, VIII da CF/88

*“É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:*

*VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.*

*Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.”*

Art. 543 da CLT:

*“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.”*

O pedido de demissão deste empregado protegido requer formalidades, terá que haver a participação do sindicato na homologação, caso não haja sindicato será competente o Ministério do Trabalho, ou seja todas as formalidades descritas no art. 500 da CLT.

*“O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.”*

Dirigente de CIPA: Detentor também de estabilidade temporária, porém não abrange aqueles representantes designados pelo empregador, que não foram eleitos pelos trabalhadores.

Art. 10, II, "a" da ADCT da Constituição:

*"II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:*

- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;"*

Gestante: Prevista também na ADCT, art. 10, II, "b", estabelece estabilidade provisória a mulher gestante até cinco meses depois do parto.

*"II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:*

- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.*

*§ 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 cinco dias."*

Empregado acidentado: tal garantia se estende pelo prazo mínimo de 12 meses, prevista no campo das regras previdenciárias.

Art. 118 da Lei 8.213/01:

*“O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”*

Também há a garantia dada ao empregado reabilitado ou de deficiente habilitado, sendo vedada sua dispensa imotivada, a dispensa somente poderá ocorrer após contratação de substituto nas mesmas condições;

Art. 93 da Lei 8.213/01:

*“A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:*

- I - até 200 empregados.....2%;*
- II - de 201 a 500.....3%;*
- III - de 501 a 1.000.....4%;*
- IV - de 1.001 em diante. ....5%.*

*§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.*

*§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.”*

## **DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

Regula as relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e ou entre as organizações e empregadores diretamente.

O jurista Maurício Godinho Delgado define o Direito Coletivo do Trabalho como “ o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais.

Ao Direito Coletivo do Trabalho tem como funções as adequações das normas jurídicas, através da negociação coletiva, gerando cláusulas obrigatórias. Cabe também a pacificação dos conflitos de natureza sócio-coletiva.

### **1. Princípios**

Liberdade Associativa e Sindical: a liberdade de associação assegura (art. 5º, XVI e XVII da CF/88) a qualquer iniciativa estável e pacífica de reunião de pessoas em face de problemas e objetivos comuns.

*“XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;*

*XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;”*

A liberdade sindical assegura a plena criação de sindicatos e a prerrogativa de livre filiação e desfiliação dos empregados (art. 5º, XX da CF/88).

*“XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;”*

Art.8º, V da CF/88:

*“É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:*

*V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;*

Autonomia Sindical: garante a autogestão das associações e sindicatos, sem interferência das empresas e Estado, garante sua estruturação interna, atuação externa, sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais e em face de empregador.

Art. 8º: *“É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:*

*I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;*

Interveniência Sindical na Normatização Coletiva: previsto no art. 8º, VI, assegura que para a validade do processo de negociações coletivas será necessário a intervenção do sindicado.

*“VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”*

Equivalência dos Contratantes Coletivos: reconhece que os sujeitos do direito coletivo do trabalho tem a mesma natureza, ou seja, são todos seres coletivos, empregador e trabalhadores, este último representados pelo sindicato.

Lealdade e Transferência na Negociação Coletiva: essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do processo negocial coletivo.

Criatividade Jurídica da negociação Coletiva: traduz a noção de que os contratos coletivos, acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho têm o real poder de criar norma jurídica.

Adequação Setorial Negociada: tal princípio assegura que as normas oriundas das negociações coletivas se sobrepõem sobre o padrão geral, desde que respeitados os seguintes critérios autorizativos: quando as normas implementarem um padrão superior ao já fixado e quando transacionam parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa e não de indisponibilidade absoluta.

## **2. Modalidades dos conflitos coletivos:**

Conflitos interindividuais: são os que atingem comunidades de trabalhadores específicos e empregadores, quer no âmbito da empresa ou em toda comunidade obreira, atingindo um dimensão grupal, dando origem a um conflito coletivo.

Conflitos de caráter jurídico: são as divergências de interpretação de regras e princípios já existentes, que podem estar ou não previstos em negociação coletiva.

Conflitos de natureza econômica: abrange as reivindicações econômico-profissionais dos trabalhadores, visando a melhoria das condições de trabalho.

## **3. Modalidades de resolução dos conflitos:**

Autocomposição: ocorre quando as partes ajustam suas divergências autonomamente, por atuação próprias ou estimulada por greve, firmando assim o documento chamado de negociação trabalhista.

Heterocomposição: quando as partes não conseguem ajustar suas divergências e um terceiro, através da arbitragem e o dissídio coletivo, a resolução dos conflitos

#### **4. SINDICATO**

É o sujeito do Direito Coletivo do trabalho, sindicatos são “entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida”.

Estrutura externa se compõe como uma pirâmide, tendo no seu topo a Confederação, que é a conjugação de pelo menos três federações, com sede em Brasília, abaixo temos as Federações que resultam da conjugação de no mínimo cinco sindicatos, e logo abaixo na última posição da pirâmide fica os Sindicatos.

Art. 534 da CLT:

*“É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.”*

Art. 535 da CLT:

*“As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.”*

### **Funcionamento Interno**

O sindicato será composto de no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros. Um conselho fiscal com três membros, todos eleitos por assembléia geral.

Art. 522 da CLT:

*“A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.*

*§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.*

*§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.*

*§ 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.”*

## **BIBLIOGRAFIA**

DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 5. Ed – São Paulo: LTr, 2006.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1214>

<http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/CLT/TITULOVIII.html>

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6947.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6947.htm)

## Exercícios

### EXAME 132° OAB - SP

1. Tendo em vista o princípio da primazia da realidade, é correto afirmar que

(A) simples documento firmado por pessoa alfabetizada, por ocasião da admissão no emprego, renunciando aos direitos trabalhistas, tem plena validade.

(B) para o Direito do Trabalho, a verdade real deve prevalecer sobre a forma.

(C) simples documento firmado por pessoa alfabetizada, por ocasião da admissão no emprego, renunciando aos direitos trabalhistas, tem plena validade, desde que em presença de duas testemunhas.

(D) toda prestação de serviços configura relação de emprego.

2. Ante os princípios que regem o Poder Diretivo do empregador, pode o Regulamento da Empresa dispor sobre

(A) exigência do uso de uniformes não convencionais, em caráter punitivo, para empregados que tiverem faltas não justificadas.

(B) exigência de presença semanal do empregado a culto religioso.

(C) horário do início da jornada, quer para o setor administrativo, quer para o setor da produção.

(D) origem social, raça e sexo do candidato a emprego.

3. Para a consideração da relação de emprego do trabalhador tido como empregado doméstico, a seguinte característica é a mais relevante:

(A) o grau de instrução do trabalhador.

(B) o valor da remuneração paga, em relação ao mercado de trabalho.

(C) a jornada diária de trabalho não exceder de 08 (oito) horas.

(D) que os serviços sejam prestados de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou entidade familiar, no âmbito residencial destas.

4. Muito embora a prestação de serviços a título oneroso seja realizada fora do estabelecimento, ficará caracterizada a relação de emprego se o trabalho for

(A) externo, mas não eventual, e ostentando as características da subordinação e da pessoalidade.

(B) externo e não exclusivo, mas o prestador comunicar-se por meio eletrônico, mensalmente, com o tomador dos serviços.

(C) externo e não exclusivo, mas o prestador comunicar-se por meio eletrônico, a cada 15 (quinze) dias, com o tomador dos serviços.

(D) executado no domicílio do trabalhador, embora de forma eventual, mas podendo ser substituído por outras pessoas da família.

5. Entre os contratos de trabalho, inexistem regramentos na lei brasileira para a hipótese

(A) de trabalho da chamada mãe social.

(B) de trabalho avulso do portuário.

(C) de contrato de safra.

(D) do contrato de equipe.

6. Com respeito ao trabalho do menor, é correta a seguinte afirmação:

(A) a homologação da rescisão contratual com o pagamento das verbas rescisórias devidas exige a presença dos responsáveis e acompanhamento de um membro do Ministério Público do Trabalho, sob pena de nulidade.

(B) não pode firmar quaisquer recibos de pagamentos, sequer dos próprios salários, sem a assistência dos responsáveis legais.

(C) é lícito ao menor firmar individualmente recibo de pagamento de seu salário.

(D) a homologação da rescisão contratual, com o pagamento das verbas rescisórias devidas, exige a presença dos responsáveis e, ainda assim, somente terá validade se efetuada perante a Justiça do Trabalho.

7. Tendo em vista a alteração da competência da Justiça do Trabalho (Emenda Constitucional de n.º 45), é correto afirmar que o Representante Comercial pessoa natural e inscrito no Conselho Regional respectivo

(A) deve reclamar na Justiça Comum todos os direitos decorrentes daquela relação de trabalho.

(B) pode reclamar na Justiça do Trabalho apenas o pagamento das comissões.

(C) pode optar livremente por reclamar, tanto na Justiça do Trabalho quanto na Justiça Comum, todos os direitos decorrentes daquela relação de trabalho.

(D) deve reclamar na Justiça do Trabalho todos os direitos decorrentes daquela relação de trabalho.

8. Julgada procedente a ação em primeiro grau, a empresa apresenta Recurso Ordinário, no último dia do prazo, anexando declaração ao Juízo, informando não possuir disponibilidade para efetuar o depósito recursal, solicitando 30 (trinta) dias de prazo para fazê-lo. O Juiz deverá

(A) conceder o prazo suplementar e improrrogável de 05

(cinco) dias para o depósito.

(B) declarar deserto e indeferir o processamento do recurso.

(C) determinar que a empresa ofereça bem em garantia.

(D) acolher o pedido de 30(trinta) dias para o depósito.

9. Empresa, alegando ser credora do Recte. por dívida de natureza trabalhista, apresenta, apenas por ocasião da execução definitiva, pedido de compensação. O pedido deve ser

(A) indeferido, pois deveria ter sido formulado, no máximo, até o prazo de interposição de Recurso de Revista.

(B) acolhido, evitando-se o locupletamento ilícito do devedor.

(C) indeferido, pois deveria ter sido formulado em Recurso Ordinário.

(D) indeferido, pois a compensação deveria ter sido argüida na Contestação como matéria de defesa.

10. As nulidades processuais em matéria trabalhista devem ser argüidas

(A) na primeira vez em que o interessado tiver de falar em audiência ou nos autos, e ainda assim, desde que os atos inquinados acarretem manifesto prejuízo à parte que os argúi.

(B) a qualquer tempo, solicitando-se reabertura da instrução para ampla prova da nulidade suscitada.

(C) apenas por ocasião da execução definitiva, mesmo que tenha ocorrido durante a instrução processual.

(D) na primeira vez em que o interessado tiver de falar em audiência ou nos autos, pouco importando que os atos inquinados acarretem ou não prejuízo ao requerente, tendo em vista a primazia do rigorismo formal que deve nortear o processo trabalhista.

#### **GABARITO**

1 – B, 2 – C, 3 – D, 4 – A, 5 – D, 6 – C, 7 – D, 8 – B, 9 – D, 10 - A

**EXAME 131° OAB - SP**

1. O prazo legal para a compensação de horas excedentes, no sistema do banco de horas, corresponde a:

(A) uma semana.

(B) um mês.

(C) um mês, salvo diversamente disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, observado o limite máximo de seis meses.

(D) um ano.

2. Sobre o quadro de atividades insalubres, é correto dizer que:

(A) está indicado na CLT.

(B) é definido por meio de ato do Ministério do Trabalho.

(C) é definido por meio de ato do Ministério da Saúde.

(D) é definido por meio de perícia judicial.

3. Sobre as férias coletivas, é correto dizer que abrangem

(A) pelo menos, dez empregados.

(B) pelo menos, cem empregados.

(C) uma empresa, determinados estabelecimentos da empresa ou, pelo menos, setores da empresa.

(D) a totalidade dos empregados de um estabelecimento da empresa.

4. Sobre a regulamentação legal do trabalho noturno, é CORRETO dizer que:

(A) em se tratando de empregado urbano, são devidos adicional e hora fictamente reduzida.

(B) embora compreenda o mesmo horário para trabalhadores urbanos e rurais, confere apenas aos primeiros o direito à hora fictamente reduzida, atribuindo aos últimos tão somente o direito a adicional remuneratório.

(C) confere os mesmos direitos a trabalhadores urbanos e rurais.

(D) não abrange o trabalho realizado em regime de revezamento que ultrapassa o período de uma semana.

5. Dispõe o art. 525, da CLT:

“Art. 525 – É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao Sindicato, qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços. Parágrafo único – Estão excluídos dessa proibição:

a) os delegados do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, especialmente designados pelo Ministro ou por quem o represente;”

Pode-se afirmar que:

(A) não mais está em vigor a regra do art. 525, parágrafo único, alínea “a”, da CLT, ainda que não tenha sido ela expressamente revogada.

(B) não mais existe a possibilidade de delegação, pelo Ministério do Trabalho, da atribuição que lhe cabe, de interferir na administração do sindicato, por se tratar de competência exclusiva do próprio Ministro.

(C) atualmente compete apenas ao Presidente da República o exercício da competência prevista no art. 525, parágrafo único, alínea “a”, da CLT.

(D) permanece em vigor a prerrogativa prevista no art. 525, parágrafo único, alínea “a”, da CLT, observada, todavia, a necessidade de prévia aprovação da interferência pelo Ministério Público do Trabalho, a quem cabe designar o interventor.

6. São categorias referidas em lei, no âmbito da organização sindical brasileira:

(A) as categorias econômicas, homogêneas e heterogêneas, e as categorias profissionais, homogêneas e heterogêneas.

(B) as categorias econômicas, as categorias profissionais e as categorias profissionais diferenciadas.

(C) as categorias econômicas, as categorias profissionais e as categorias socioprofissionais.

(D) as categorias econômicas, as categorias sociais e as categorias socioeconômicas.

7. Em reclamação ajuizada por empregado em face de seu empregador, na audiência, o Juiz acolhe contradita e indefere a oitiva de testemunha trazida por uma das partes. Contra tal decisão cabe, de imediato,:

(A) agravo de instrumento.

(B) agravo retido.

(C) carta testemunhável.

(D) nenhum recurso.

8. A reclamação, oferecida contra ato atentatório à boa ordem processual, praticado por Juiz de Tribunal Regional do Trabalho,:

(A) deve ser apresentada perante o Presidente do Tribunal Regional correspondente, que a encaminhará, para julgamento, ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

(B) deve ser apresentada diretamente ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, que a decidirá.

(C) deve ser apresentada perante o Juiz que praticou o ato, para que o reconsidere ou encaminhe o expediente ao Tribunal Superior do Trabalho, para distribuição e julgamento.

(D) deve ser apresentada diretamente perante o Corregedor Geral da Justiça do Trabalho, que a decidirá.

9. Deve ser ouvida como informante, segundo a lei, a pessoa que for:

(A) parente até o terceiro grau civil, amiga íntima ou inimiga de qualquer das partes.

(B) ascendente, descendente ou colateral, até o segundo grau civil, de qualquer das partes, amiga íntima ou inimiga de qualquer das partes.

(C) ascendente, descendente ou colateral, até o segundo grau civil, de qualquer das partes, credor ou devedor de qualquer das partes, ou, ainda, amiga íntima, ou inimiga de qualquer das partes.

(D) amiga íntima ou inimiga de qualquer das partes.

10. Da decisão que, em processo administrativo, decorrente de fiscalização do trabalho, impõe multa ao empregador,:

(A) não cabe recurso, admitido o reexame do pronunciamento pelo Poder Judiciário, mediante ação anulatória ou mandado de segurança.

(B) cabe recurso, dirigido à Vara do Trabalho, que funciona como instância revisora da autuação.

(C) cabe recurso, no âmbito do Ministério do Trabalho, ficando o valor da multa reduzido a 50%, caso a parte renuncie ao direito de recorrer e pague a cominação.

(D) cabe recurso, dobrando-se o valor da multa, todavia, quando declarado o seu caráter meramente protelatório.

**GABARITO**

1 – D, 2 – B, 3 – C, 4 – A, 5 – A, 6 – B, 7 – D, 8 – D, 9 – A, 10 - C

**EXAME 130° OAB - SP**

1. Sobre o depósito recursal, exigível no processo do trabalho, é correto dizer:

(A) deve ser feito no montante correspondente ao valor da causa, observado o limite previsto em lei, reajustado periodicamente, por ato do Tribunal Superior do Trabalho.

(B) deve ser feito no montante correspondente ao valor da causa, sem limite pré-determinado, ressalvada a concessão de benefício da justiça gratuita ao empregado, que torna dispensável a exigência.

(C) deve ser feito no montante correspondente ao arbitrado para a condenação, sem limite pré-determinado, ressalvada a concessão de benefício da justiça gratuita ao empregado que torna dispensável a exigência.

(D) deve ser feito no montante correspondente ao arbitrado para a condenação, observado o limite previsto em lei, reajustado periodicamente, por ato do Tribunal Superior do Trabalho, não sendo exigível do empregado sucumbente.

2. O prazo para preparação da defesa escrita, no procedimento trabalhista ordinário, em regra,:

(A) não fica sujeito a lapso fixo de tempo, assegurado, todavia, o mínimo de 5 dias.

(B) é de 15 dias, a contar da juntada, aos autos, do comprovante de recebimento da notificação inicial.

(C) é de 15 dias, a contar do recebimento da notificação inicial.

(D) é de 5 dias, a contar da juntada, aos autos, do comprovante de recebimento da notificação inicial.

3. O Tribunal Superior do Trabalho divide-se em:

- (A) Câmaras, Turmas e Tribunal Pleno.
- (B) Turmas, Seções e Tribunal Pleno.
- (C) Câmaras, Seções e Conselho Pleno.
- (D) Câmaras, Grupos de Câmaras e Tribunal Pleno.

4. Relativamente ao trabalho do menor, é correto dizer:

- (A) é vedada a prestação de horas extras pelo menor.
- (B) a jornada máxima de trabalho permitida ao menor é de 6 horas.
- (C) é proibido o trabalho do menor de 14 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 21 anos.
- (D) contra o menor não corre nenhum prazo de prescrição.

5. A contratação de emprego mediante pagamento apenas de comissão, sem garantia de valor mensal fixo,:

- (A) é ilegal.
- (B) só é permitida se o valor das comissões for superior ao salário mínimo mensal.
- (C) é permitida, mas, caso o valor das comissões não alcance o montante do salário mínimo, fica o empregador obrigado a completar o pagamento até esse montante, vedada a compensação nos meses subseqüentes.
- (D) é permitida, mas, caso o valor das comissões não alcance o montante do salário mínimo, fica o empregador obrigado a completar o pagamento até esse montante, admitida a compensação apenas no mês imediatamente subseqüente, não nos seguintes.

6. Sobre a justa causa para dispensa de empregado, é correto dizer:

- (A) todas as hipóteses estão tipificadas, de modo taxativo, no art. 482, da CLT.
- (B) as hipóteses estão mencionadas no art. 482, da CLT, sendo o rol, todavia, exemplificativo.
- (C) além das hipóteses referidas no art. 482, da CLT, existem outras hipóteses, em diferentes dispositivos da mesma CLT.
- (D) trata-se de conceito jurídico indeterminado, sem previsão de hipóteses na CLT, cabendo ao juiz determinar as situações que caracterizam tal conceito.

7. O desconto de dano causado pelo empregado a equipamento do empregador é:

- (A) proibido por lei.
- (B) proibido, salvo disposição em contrário no contrato de trabalho.
- (C) permitido em caso de dolo, independentemente de previsão contratual.
- (D) permitido, em regra, salvo previsão contratual em sentido contrário.

8. A contribuição sindical do empregado corresponde:

- (A) à remuneração de um dia de trabalho.
- (B) a 1% do salário anual, excluídas as parcelas variáveis.
- (C) a 1% do salário semestral, incluídas, pela média, as parcelas variáveis.
- (D) ao valor fixado pelo sindicato, observado o limite máximo de 1/100 do salário anual do empregado.

9. A diretoria dos sindicatos é composta de:

(A) diretores eleitos pela assembléia geral, em número fixado pela assembléia geral, tendo estabilidade no emprego apenas os titulares.

(B) diretores eleitos pela assembléia geral, no máximo sete e no mínimo três, todos com estabilidade no emprego, inclusive os suplentes.

(C) diretores eleitos pela assembléia geral e nomeados pelo conselho fiscal, até o limite de cinco em cada caso, tendo estabilidade no emprego apenas os primeiros, inclusive seus suplentes.

(D) diretores eleitos pela assembléia geral e nomeados pelo conselho fiscal, até o limite de cinco em cada caso, tendo estabilidade no emprego apenas os primeiros, desde que titulares.

10. São órgãos do Ministério Público do Trabalho:

(A) Promotores do Trabalho, Procuradores do Trabalho e Procurador Geral da Justiça do Trabalho.

(B) Procuradores do Trabalho, Procuradores Regionais do Trabalho e Procurador Geral do Trabalho.

(C) Procuradores do Trabalho, Procuradores Nacionais do Trabalho e Procurador Geral da Justiça do Trabalho.

(D) Promotores da Justiça do Trabalho, Procuradores da Justiça do Trabalho e Procurador Geral da Justiça do Trabalho.

#### **GABARITO**

1 – D, 2 – A, 3 – B, 4 – D, 5 – C, 6 – C, 7 – C, 8 – , 9 – B, 10 - B

**EXAME 129° OAB - SP**

1. O valor corretamente pago ao empregado como participação nos lucros:

- (A) constitui base de incidência de FGTS e de contribuição ao INSS.
- (B) não constitui base de incidência de FGTS nem de contribuição ao INSS.
- (C) constitui base de incidência de FGTS, mas não de contribuição ao INSS.
- (D) não constitui base de incidência de FGTS, mas sim de contribuição ao INSS.

2. A conversão das férias em dinheiro é

- (A) proibida.
- (B) permitida, mediante autorização da Delegacia Regional do Trabalho.
- (C) permitida, mediante negociação com o sindicato.
- (D) permitida em parte, até o limite de 1/3, independentemente de autorização da Delegacia Regional do Trabalho ou de negociação com o sindicato.

3. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é composta de representantes

(A) do Ministério do Trabalho e Emprego, dos empregados e dos empregadores.

(B) dos empregados e dos empregadores.

(C) dos sindicatos de empregados e dos sindicatos de empregadores.

(D) do Ministério do Trabalho e Emprego, dos sindicatos de empregados e dos sindicatos de empregadores.

4. São consideradas atividades perigosas, em linhas gerais, aquelas que impliquem

(A) exposição a risco de grave dano à saúde ou integridade física.

(B) contato com inflamáveis, explosivos, rede elétrica de potência ou radiações ionizantes.

(C) contato com inflamáveis ou explosivos.

(D) contato com explosivos.

5. Verificando o Auditor Fiscal do Trabalho prática contrária a preceito de lei, deve, em situações normais:

(A) notificar o empregador, para que apresente defesa, no prazo de 10 dias, sob pena de autuação.

(B) notificar o Delegado Regional do Trabalho, para instauração de procedimento administrativo.

(C) lavrar auto de infração.

(D) fixar prazo razoável, não superior a 30 dias, para correção da irregularidade, sob pena de autuação.

6. A Comissão de Enquadramento Sindical, prevista no art. 576, da CLT:

- (A) não mais funciona.
- (B) atua apenas de forma consultiva, sem que suas decisões tenham força vinculante.
- (C) profere decisões sujeitas a recurso administrativo, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.
- (D) profere decisões sujeitas a reexame pelo Poder Judiciário.

7. As custas, no processo de execução:

- (A) não são devidas.
- (B) são devidas, a cargo do executado, no importe de 2% do valor do crédito exequendo, para pagamento ao final.
- (C) são devidas, no importe de 2% do valor do crédito exequendo, e devem ser pagas pela parte sucumbente, como condição para admissibilidade do recurso, salvo concessão do benefício da justiça gratuita.
- (D) são devidas, em valores variáveis, para pagamento ao final, pelo executado.

8. A decisão de Turma do Tribunal Regional do Trabalho que, em julgamento de recurso ordinário, anula sentença, por cerceamento de defesa, determinando a realização, em primeiro grau, da diligência indeferida:

- (A) comporta recurso de revista, para o Tribunal Superior do Trabalho.

(B) comporta recurso de embargos, para o Pleno ou Seção Especializada, do próprio Tribunal Regional do Trabalho.

(C) comporta recurso de agravo, sob a forma retida.

(D) não comporta, de imediato, recurso.

9. Na audiência designada logo após a distribuição da reclamação, o reclamado, estando ausente, embora presente o seu advogado, com procuração, é considerado:

(A) revel, mas não confesso.

(B) confesso, mas não revel.

(C) não é considerado nem confesso nem revel.

(D) é considerado revel e confesso.

10. No processo do trabalho são recebidas, com suspensão do feito, as exceções de:

(A) incompetência, impedimento, litispendência, coisa julgada e suspeição.

(B) incompetência, coisa julgada e suspeição.

(C) incompetência e suspeição.

(D) suspeição.

#### **GABARITO**

1 – B, 2 – D, 3- B, 4 – B, 5 – C, 6 – A, 7 – D, 8 – D, 9 –D, 10 – C

**EXAME OAB – MINAS GERAIS – 2005**

1 . Nos termos da Lei n. 6494/77, que dispõe acerca dos estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo, com as alterações introduzidas pela MP 2.164-41, é correto afirmar, **EXCETO**:

- a) A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, como interveniência obrigatória da instituição de ensino.
- b) O estagiário deve estar, em qualquer hipótese, segurado contra acidentes pessoais;
- c) O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o contrato a ele relativo deve prever, obrigatoriamente, a bolsa remuneratória dos serviços a serem prestados pelo estagiário;
- d) A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.

2 . Nos dissídios individuais do trabalho é possível a interposição dos seguintes recursos, **EXCETO**:

- a) Recurso Ordinário.
- b) Embargos Infringentes.

c) Agravo de Petição.

d) Recurso de Revista.

3 . Nos termos da Lei n. 8.036/90, a conta vinculada relativa ao FGTS do trabalhador poderá ser movimentada nas seguintes situações, **EXCETO**:

a) quando o trabalhador permanecer dois anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta.

b) despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior.

c) quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV.

d) falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento.

4 . Nos termos do art. 114 da Constituição da República de 1988, com as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional n. 45/04, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar, **EXCETO**:

- a) as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.
- b) as ações que envolvam exercício do direito de greve.
- c) as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.
- d) a ação penal relativa ao crime de homicídio doloso praticado pelo empregador contra seu empregado, durante o movimento de greve, mediante denúncia a ser apresentada pelo Ministério Público do Trabalho.

5 . Acerca do Processo Judiciário do Trabalho, é **CORRETO** afirmar:

- a) O direito processual comum será, em qualquer hipótese, fonte subsidiária do direito processual do trabalho.
- b) Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão, quando o Juiz do Trabalho julgar conveniente, sujeitos à conciliação.
- c) É admitida a apresentação de reconvenção pela reclamada nos dissídios individuais, na forma do artigo 315 do CPC, aplicável subsidiariamente.
- d) Não é admitida a apresentação de defesa escrita pela reclamada em nenhuma hipótese, conforme entendimento jurisprudencial unânime do TST.

6 . Considerando as disposições celetistas a respeito das férias coletivas, é **INCORRETO** afirmar que:

- a) Deverão ser gozadas pelos empregados em um único período, de 30 dias corridos, em qualquer hipótese, sob pena de pagamento em dobro.
- b) Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimento ou setores da empresa.
- c) Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.
- d) Durante as férias, o empregador não poderá prestar serviço a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

7 . Analise as assertivas abaixo e assinale a **CORRETA**:

- a) É unânime o entendimento doutrinário e jurisprudencial acerca do reconhecimento do direito à estabilidade da empregada doméstica gestante.
- b) A dispensa de empregado dirigente sindical independe do ajuizamento de inquérito judicial para a apuração de falta grave.
- c) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito como suplente para cargo de direção de CIPA, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final de seu mandato.
- d) Ao empregado acidentado, nos termos da lei, é assegurada a garantia de emprego pelo período de 06 (seis) meses, contados de seu efetivo retorno ao serviço.

8 . No processo do trabalho a reclamatória plúrima é aquela em que:

- a) há pluralidade de empregadores no pólo passivo da lide.
- b) há pluralidade de empregados no pólo ativo da lide.
- c) há pluralidade de julgadores, os quais proferirão decisão colegiada.
- d) há pluralidade de testemunhas do reclamante e da reclamada, limitadas a 2 (duas) por parte no rito sumaríssimo, a 3 (três) por parte no rito ordinário e a 06 (seis) por parte no inquérito judicial para a apuração de falta grave.

9 . Acerca das Comissões de Conciliação Prévia é correto afirmar, **EXCETO**:

- a) O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.
- b) Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.
- c) O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo de 10 dias previsto para a realização da sessão de tentativa de conciliação.
- d) Após a promulgação da EC nº. 45/04 foi ampliada a competência jurisdicional das CCP, a quem compete conciliar e julgar as lides individuais e coletivas decorrentes da relação de trabalho.

10 . Acerca da terceirização no Direito do Trabalho é verdadeiro afirmar,  
**EXCETO:**

a) 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.

b) A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).

c) É legal a contratação de trabalhadores por empresa interposta para a prestação de serviços na atividade fim da empresa..

d) O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

#### **GABARITO**

1 – C, 2 – B, 3 – A, 4 – D, 5- C, 6 – A, 7 – C, 8 – B, 9 – D, 10 - C