

# DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

## 1. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

**Fontes materiais:** representam o momento que antecede à própria criação das normas por meio de acontecimentos de ordem econômica, política e social (exemplo: greves).

**Fontes formais:** representam o momento jurídico propriamente dito, com a edição da norma pronta. São divididas em: **a) heterônomas** (decorrem da atuação de um agente estranho às relações de trabalho, normalmente o Estado, principalmente editando leis); e **b) autônomas** (derivam da atuação imediata daqueles que representam ou dos próprios destinatários das normas, como no caso do Acordo Coletivo e da Convenção Coletiva de Trabalho).

## 2. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

• **Princípio da proteção:** subdivide-se em: **a) Princípio *in dubio pro operário*:** havendo um preceito normativo que comporta mais de um tipo de interpretação, deverá prevalecer a interpretação mais favorável ao empregado; **b) Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador:** as vantagens garantidas no contrato de trabalho ou no regulamento da empresa ao longo do vínculo empregatício devem se incorporar ao patrimônio jurídico do trabalhador, não podendo ser suprimidas ou diminuídas posteriormente. Como exemplo de sua aplicação cita-se a Súmula n. 51 do TST: NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT. 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; e **c) Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador:** havendo duas normas acerca do mesmo assunto, deve prevalecer, a princípio, aquela mais favorável ao empregado.

**Mitigação do princípio da norma mais favorável:** a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) alterou sensivelmente a aplicação do princípio da norma mais favorável, uma vez que inseriu o art. 611-A à CLT, dispondo diversas matérias que poderão ser ajustadas por negociação coletiva e que prevalecerão sobre a lei, bem como alterou o art. 620 da CLT, passando a dispor que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

• **Princípio da primazia da realidade sobre a forma:** no Direito do Trabalho deve prevalecer a realidade sobre a forma, isto é, eventuais documentos apresentados podem ser desconsiderados caso não sejam verossímeis. Como exemplo de aplicação do princípio da primazia da realidade, cita-se a Súmula n. 338, III, do TST, que dispõe: "Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se

dele não se desincumbir".

• **Princípio da irrenunciabilidade dos direitos:** renúncia é o ato unilateral pelo qual o titular de um direito dele se despoja, se desfaz. Os direitos trabalhistas, portanto, não podem ser renunciados.

**Arbitragem:** a arbitragem nunca foi admitida no direito do trabalho, tendo em vista o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. No entanto, a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) acrescentou o art. 507 ao texto da CLT, dispondo que nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja **superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social**, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307/1996.

• **Princípio da continuidade da relação de emprego:** parte da premissa de que o trabalhador que ingressa no emprego nele deseja permanecer, porque faz parte da natureza humana a busca pela estabilidade, segurança e previsibilidade. Desse modo, como regra geral, todos os contratos de trabalho são firmados por prazo indeterminado. O contrato por prazo determinado é exceção e só pode ser ajustado nas hipóteses admitidas por lei.

• **Princípio da inalterabilidade contratual lesiva:** no Direito do Trabalho, diferentemente do que ocorre no Direito Civil, é vedada a alteração do contrato em prejuízo do trabalhador, ainda que haja sua concordância. Para que o contrato seja alterado, além do consentimento do empregado, a alteração não pode lhe causar prejuízos direitos ou indiretos, conforme previsto no art. 468 da CLT.

## 3. RELAÇÃO DE EMPREGO

**Conceito:** conforme art. 3º da CLT, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. A CLT regula principalmente a figura do empregado urbano, mas existem relações de empregos tuteladas pelo Direito do Trabalho.

**Empregado Rural:** de acordo com o artigo 2º da Lei nº 5.889/73, considera-se empregado rural 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. Desse modo, ainda que se trate de empregador localizado na zona urbana, se a atividade exercida for tipicamente rural, os empregados também serão considerados rurais, como no caso do empregado que trabalha na atividade de reflorestamento, cuja atividade está diretamente ligada ao manuseio da terra e de matéria-prima, pouco importando se o fruto de trabalho é destinado à indústria (OJ n. 38 da SDI-1 do TST).

**Principais peculiaridades dos empregados rurais:** a) no caso de aviso prévio trabalhado, diferentemente da possibilidade redução de 7 dias corridos ou de 2 horas diárias previstas na CLT, **haverá redução de 1 dia por semana**; b) enquanto o intervalo intrajornada estabelecido na CLT é de no máximo 2 horas, o art. 5º

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

Lei n. 5.889/73 remete o tempo máximo para os usos e costumes da região; c) Os serviços intermitentes não serão computados como jornada de trabalho, desde que essa condição seja anotada na CTPS, sendo considerado intermitente apenas o serviço com pausas superiores a 5 horas (art. 10 do Decreto n. 73.626/74); d) O horário noturno para o empregado rural será das 20h às 4h, na pecuária, e das 21h às 05h, na agricultura; e e) Não há hora noturna reduzida no meio rural, mas o adicional é de 25%, e não de 20%, como na CLT

**Empregado Aprendiz:** considera-se contrato de aprendizagem "o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) 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" (art. 428 da CLT).

**Principais características do aprendiz:** a) contrato ajustado por **escrito e por prazo determinado**; b) o aprendiz deve ter no **mínimo 14 anos e no máximo 24 anos**, salvo pessoa com deficiência, hipótese em que não há limite de idade; c) contrato com **duração máxima de 2 anos**, salvo no caso de pessoa com deficiência; d) Necessidade de anotação na CTPS; e) máximo de **6 horas diárias de trabalho**, vedando-se a prorrogação e a compensação de jornada; f) jornada de **oito horas diárias apenas para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental**, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica; g) salvo condição mais favorável, será garantido o **salário mínimo hora**; e h) FGTS no importe de 2%.

**Empregado temporário:** de acordo com o disposto na Lei n. 6.019/74, modificada pela Lei n. 13.429/2017, 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, sendo esta considerada a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

**Cláusula de Reserva:** o parágrafo único do art. 11 da Lei n. 6.019/74 veda expressamente 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.

**Remuneração equivalente:** a Lei n. 6.019/74 assegura ainda ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora.

**Responsabilidade da tomadora:** a contratante é **subsidiariamente** responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário.

**Empregado Público:** a Justiça do Trabalho possui competência apenas para julgar as relações que envolvam servidores celetistas, ficando as lides concernentes aos servidores estatutários reservadas à Justiça Comum,

conforme liminar concedida pelo STF na ADI n. 3.995-6.

**Concurso público:** como regra geral, a aprovação em concurso público é requisito constitucional para a validade do ato de investidura em cargo ou emprego público, nos termos do artigo 37, II e § 2º, da CF/88. Não obstante a contratação sem a observância do concurso público seja causa de nulidade absoluta, com efeitos *ex tunc* (a nulidade retroage ao início do contrato), o Tribunal Superior do Trabalho sedimentou posicionamento no sentido de que o servidor terá direito à contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, e aos valores referentes aos depósitos do FGTS.

**Empregados Domésticos:** de acordo com o art. 1º da LC 150/2015, considera-se empregado doméstico 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 (dois) dias por semana. Portanto, quem trabalha duas ou menos vezes por semana em âmbito familiar, não é empregado doméstico.

**Principais peculiaridades dos empregados domésticos:** a) permite-se que o **banco de horas anual** seja acordado **por escrito** com o empregado. Além disso, as 40 horas primeiras horas extras prestadas no mês, e não compensadas, são obrigatoriamente pagas, ou seja, não podem ser utilizadas para a compensação nos meses seguintes; b) considera-se regime a **tempo parcial**, a jornada semanal que não exceda 25 horas na semana, permitindo-se uma hora extra diária, desde que não seja ultrapassado o limite de 6 horas diárias; c) remuneração-hora do **serviço em viagem será, no mínimo, 25%** (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal; d) o empregador doméstico, independentemente do número de empregados, é obrigado a registrar o horário de trabalho de seus empregados; e) permite-se a **redução do intervalo para repouso ou alimentação** para 30 minutos, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado; e) permite-se o **fracionamento das férias em apenas 2 (dois) períodos**, a critério do empregador, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos; e f) além do depósito mensal de 8% para o FGTS, cujas regras são iguais aos demais empregados, o art. 22 da LC n. 150/2015, em substituição à multa indenizatória de 40%, estabeleceu que o empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, podendo o empregado, no caso de dispensa sem justa causa ou de rescisão indireta (culpa do empregador) sacar os valores. Nas demais hipóteses de rescisão, os valores voltam para o empregador.

**Anotação da CTPS:** trata-se de documento obrigatório 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. A CTPS será emitida pelo **Ministério da Economia** preferencialmente em **meio eletrônico**. O empregador terá o **prazo de 5 dias úteis** para anotar a CTPS dos trabalhadores que admitir. O trabalhador, por sua vez, deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até **48 (quarenta e oito) horas** a partir de sua anotação.

**Presunção Relativa:** as anotações na CTPS têm valor de presunção relativa (Súmula n. 12 do TST), ou seja, é possível a apresentação de prova em sentido contrário

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

para afastar a incidência das anotações realizadas.

### 4. RELAÇÃO DE TRABALHO

**Conceito:** quando os elementos da relação de emprego não estiverem presentes, ainda que parcialmente, não haverá uma relação de emprego e sim uma relação de trabalho.

**Trabalhador autônomo:** considera-se autônomo o trabalhador que desenvolve seu serviço sem os requisitos essenciais da relação de emprego. A **Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista)**, no entanto, acrescentou o art. 442-B à CLT, disciplinando a figura do autônomo exclusivo. Segundo a nova norma, a contratação de autônomo, estabelecida tal condição em contrato, ainda que trabalhe exclusivamente e de modo contínuo para o empregador, afastaria o vínculo de emprego.

**Estagiário:** em razão da ausência de onerosidade, já que o estagiário ganha apenas bolsa auxílio, a Lei n. 11.788/2008 determina que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que 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; II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; e III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso. 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.

**Profissionais de salão de beleza:** a Lei n. 13.352/2016 prevê a possibilidade de contratação dos profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador por meio de contrato de parceria, afastando-se, portanto, e existência do vínculo de emprego.

A existência da parceria baseia-se na relação de ajuda mútua, em que o salão-parceiro alugaria os bens móveis e utensílios para o desempenho das atividades do trabalhador, podendo ainda gerir a cobrança e recebimentos dos valores, descontando uma parte pela administração.

O contrato de parceria deve ser realizado por escrito, homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência desses, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social, perante duas testemunhas (§ 8º do art. 1º da Lei n. 13.352/2016).

### 5. EMPREGADOR

**Empregador urbano:** de acordo com o art. 2º da CLT, considera-se empregador urbano “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

**Empregador rural:** é a pessoa física ou jurídica,

proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados, incluindo a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho e a exploração do turismo rural anelar à exploração agroeconômica.

**Grupo Econômico:** de acordo com o § 2º do art. 2º da CLT, atualizado com a reforma trabalhista, “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**”.

Com a reforma trabalhista, portanto, a CLT passou a admitir, além do **grupo econômico por subordinação**, o **grupo econômico por coordenação**, em que as empresas são autônomas entre si. A principal característica do grupo econômico é que as empresas serão **solidariamente responsáveis** pelos créditos trabalhistas dos empregados que prestarem serviço para o grupo.

A Lei n.º 13.467/2017 (reforma trabalhista) acrescentou ainda o §3º ao art. 2º, com a seguinte redação: “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**”.

**Empregador único (responsabilidade ativa e passiva):** o grupo econômico será considerado um único empregador para todos os fins e a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário (Súmula n. 129 do TST).

**Sucessão de empregadores:** representa a mudança da titularidade da atividade empresarial. Em virtude do princípio da continuidade do vínculo jurídico trabalhista e da despersonalização inerente à figura do empregador, todos os direitos dos trabalhadores permanecerão intactos com a alteração da titularidade da empresa, persistindo o vínculo jurídico com o sucessor para todos os fins (artigos 10 e 448 da CLT).

**Responsabilidade integral do sucessor:** o sucessor será o único responsável trabalhista em relação ao pagamento e execução dos direitos dos trabalhadores anteriormente contratados pela empresa sucedida.

**Sócio retirante:** a lei n.º 13.467/2017 (reforma trabalhista) acrescentou o art. 10-A à CLT, prevendo que o sócio retirante responde subsidiariamente (com benefício de ordem) pelas obrigações trabalhistas que se constituíram ao tempo em que era sócio. Tal responsabilidade está limitada às ações que forem ajuizadas até dois anos depois da averbação da alteração do contrato social, não importando se a conclusão destes processos ocorra após os dois anos.

**Dono da obra:** são comuns os casos em que o proprietário de uma residência ou estabelecimento realiza contrato de empreitada para a realização de uma construção ou reforma no imóvel. Nesses casos, o

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento no sentido de que o dono da obra (proprietário do imóvel) não possui qualquer responsabilidade em relação aos créditos trabalhistas dos empregados do empreiteiro, salvo se o dono da obra for uma empresa construtora ou incorporadora (OJ n. 191 da SDI-1 do C. TST).

### 6. TERCEIRIZAÇÃO

**Conceito:** representa uma relação trilateral formada entre o trabalhador, uma empresa interposta e um tomador de serviços, onde os empregados da empresa interposta prestam serviços para a tomadora.

**Abrangência:** antes de 2017, não havia legislação regulamentando a terceirização, motivo pelo qual a principal base de estudo sobre o tema era a Súmula n. 331 do TST.

#### SÚMULA Nº 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, 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.

De acordo com o item III da Súmula n. 331 do TST, portanto, a contratação de trabalhadores de empresa interposta na **atividade principal** (atividade fim) **era considerada ilícita**, sendo permitida apenas a terceirização da **atividade secundária** (atividade meio).

Ocorre, entretanto, que a Lei n. 13.429/2017 e a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) acrescentaram vários

artigos à Lei n. 6.019/74 (Lei do trabalho temporário), para tratar da terceirização, sendo que a distinção entre atividade meio e atividade fim perdeu importância, já que o caput do art. 4º-A da Lei n. 6.019/74 passou a admitir a terceirização ampla, inclusive da atividade principal, comprometendo, assim, a distinção feita pelo item III da Súmula n. 331 do TST. Os demais itens da referida súmula não foram afetados.

Embora a legislação tenha passado a admitir a terceirização irrestrita, passou a prever algumas regras importantes: a) a empresa terceirizada deve ter **idoneidade financeira**, com capacidade econômica compatível com sua execução, e b) estipulou-se um período mínimo de **18 meses** para que um ex-empregado, salvo o aposentado, preste serviço como titular de empresa terceirizada para seu ex-empregador, sob pena da terceirização ser considerada ilícita, formando-se o vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora.

**Subordinação:** ainda que seja admitida a terceirização em qualquer atividade da empresa, não é possível a existência de subordinação entre os empregados da terceirizada e a empresa tomadora, sob pena de caracterização direta do vínculo de emprego com a tomadora.

**Responsabilidade da tomadora:** tratando-se de **terceirização lícita**, a responsabilidade da tomadora será subsidiária em relação aos créditos dos trabalhadores terceirizados referentes ao período em que houve a prestação dos serviços, desde que a empresa conste na sentença da fase de conhecimento. Por outro lado, tratando-se de **terceirização ilícita** (falta de idoneidade financeira, desrespeito ao intervalo de 18 meses para contratação de empresa de ex-empregado, subordinação entre terceirizado e tomadora), a empresa terceirizada e a tomadora devem responder solidariamente pelos créditos dos trabalhadores envolvidos.

**Terceirização na Administração Pública:** se a tomadora dos serviços for pessoa jurídica da Administração Pública Direta ou Indireta, sua responsabilidade será subsidiária caso evidenciada a sua **conduta culposa** no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666/1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora (Súmula n.º 331, V, do TST). Ainda que trate da terceirização ilícita, **não é possível a formação de vínculo de emprego** com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional, tendo em vista a necessidade de concurso público.

**Normas de saúde e segurança:** o § 3º do art. 5-A da Lei n. 6.019/74 passou a dispor que 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.

### 7. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

**Conceito:** é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, que pode ser formalizado verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

**Experiência prévia:** para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

**Contrato por prazo determinado:** é aquele firmado por tempo certo e determinado, sendo admitido apenas excepcionalmente por expressa disposição legal. Além dos casos previstos em lei, como por exemplo o contrato temporário e do atleta profissional, o § 2º do art. 443 da CLT permite a celebração de contrato por prazo determinado nos seguintes casos.

### HIPÓTESES DE CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

- **De serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo:** são os casos em que a prestação do serviço pelo trabalhador é transitória, como na hipótese da necessidade de contratação de mais empregados em razão do aumento de produção em certa época do ano
- **De atividades empresariais de caráter transitório:** a própria natureza da atividade empresarial é transitória, como na hipótese de uma empresa que produz panetones e funciona apenas nos meses de novembro e dezembro
- **Contrato de experiência:** período em que empregado e empregador poderão testar a viabilidade do vínculo de emprego, podendo ser no máximo de 90 dias e admitindo uma única prorrogação dentro do prazo máximo de validade

**Duração:** os contratos por prazo determinado **terão duração máxima de 2 anos**, salvo o contrato de experiência que não poderá ser estipulado por prazo superior a **90 dias**.

**Prorrogação:** admite-se uma única prorrogação dentro do prazo máximo de validade, sob pena de passar a vigorar sem determinação de prazo.

**Sucessão de contratos:** entre o término de um contrato de trabalho por prazo determinado e o início de outro é necessário que haja decorrido mais de 6 meses, sob pena do segundo contrato ser considerado por prazo indeterminado (art. 452 da CLT).

**Término do contrato:** em caso de rescisão antecipada do contrato, se esta ocorrer por parte do empregador sem justo motivo, a empresa será obrigada a pagar ao trabalhador metade dos salários que seriam devidos até o final do contrato, conforme art. 479 da CLT. Por outro lado, se a iniciativa da rescisão for do empregado, ele deverá indenizar o empregador pelos prejuízos causados (art. 480 da CLT).

**Cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão:** se no contrato por prazo determinado houver a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, as regras que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

**Contrato Intermitente:** introduzido pela lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por

legislação própria (§ 3º ao artigo 443 da CLT).

O contrato de trabalho intermitente, portanto, é conceituado como aquele em que há subordinação, porém por períodos descontínuos de ativação no trabalho, podendo existir em todo tipo de atividade, à exceção dos aeronautas.

**É intermitente porque os serviços são prestados com interrupções, sendo que o período de inatividade não será computado como tempo à disposição do empregador.**

**Requisitos:** a) empregador deve convocar, com antecedência mínima de 3 dias e por qualquer meio de comunicação, o empregado para a prestação dos serviços; b) o trabalhador deverá, no prazo de um dia útil, responder ao chamado. O silêncio do empregado será entendido como recusa; c) a parte que não honrar com o compromisso deve pagar multa de 50% sobre o valor do dia do trabalho; d) contrato deve ser celebrado por escrito; e) obrigatório o registro da CTPS; f) O trabalhador terá direito às férias, décimo terceiro, FGTS, DSR, pelos meses vinculados à empresa, que serão calculados ; pela média da remuneração das horas trabalhadas; e g) o empregador deve realizar os recolhimentos das contribuições previdenciárias e do FGTS com base nos valores pagos no mês.

**Empregado Hipersuficiente:** a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) inseriu o polêmico parágrafo único ao art. 444 da CLT, passando a dispor que o empregado que possui curso superior e recebe salário igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social, algo em torno de R\$ 11.300,00 (onze mil e trezentos reais), poderia firmar com o empregador acordos individuais que prevaleceriam sobre os acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho nas hipóteses tratadas pelo novo artigo 611-A da CLT, também inserido pela reforma trabalhista.

### Alteração do contrato de trabalho

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>REGRA GERAL</b>         | Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por <b>mútuo consentimento</b> , e ainda assim desde que não resultem, <b>direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado</b> , sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (art. 468 CLT)                                                                                                                                                                             |
| <b>ALTERAÇÃO DA FUNÇÃO</b> | <p><b>Promoção:</b> lícita, desde que respeite as qualificações do emprego e respeite o quadro de carreira</p> <p><b>Rebaixamento:</b> <b>ilícito</b></p> <p><b>Aproveitamento:</b> lícita, desde que não importe rebaixamento</p> <p><b>Reversão:</b> retorno da função de confiança para o cargo anterior. É lícita e, com a reforma trabalhista, independentemente do tempo do exercício e do motivo da reversão, o empregado não tem direito à gratificação por função</p> |

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ALTERAÇÃO DO HORÁRIO</b>           | <p>É possível pequenas alterações desde que não ocorra aumento de jornada ou a transposição do período diurno para o noturno.</p> <p>Permite-se a alteração do período noturno para o diurno, o que implica a perda do adicional noturno (Súmula n. 265 do TST)</p> <p>Permite-se a alteração unilateral promovida para alterar turno de revezamento para turnos fixos (Súmula n. 391, II, do TST).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>ALTERAÇÃO DA DATA DO PAGAMENTO</b> | <p>É válida desde que o pagamento seja feito até o quinto dia útil subsequente à prestação do serviço (OJ nº 159 da SDI-1 do TST)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO</b>     | <p>Não é considerada transferência aquela <b>que não acarretar a mudança de residência</b> do trabalhador, mas este tem direito ao acréscimo salarial para suportar as despesas do transporte</p> <p><b>Transferência provisória:</b> como geral, pode ser feita de forma unilateral pelo empregador, desde que haja real necessidade de serviço. Será devido adicional de 25% dos salários (art. 469, § 3º, da CLT)</p> <p><b>Transferência definitiva:</b> como regra geral é vedada a transferência unilateral (art. 469, caput, da CLT), salvo: a) Cargo de confiança, desde que haja real necessidade de serviço (art. 469, §1º, da CLT), b) Condição contratual de transferência, desde que haja real necessidade de serviço (art. 469, §1º, da CLT) e c) Extinção do estabelecimento (art. 469, §2º, da CLT)</p> <p>As despesas resultantes da transferência correrão a cargo do empregador (art. 470 da CLT)</p> |

### Interrupção e Suspensão

| <b>INTERRUPÇÃO – PERMANECE O PAGAMENTO DO SALÁRIO E A CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO</b>                                                                        | <b>SUSPENSÃO – NÃO HÁ PAGAMENTO DE SALÁRIO E NÃO SE COMPUTA O TEMPO DE SERVIÇO</b>                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Falecimento</b> de cônjuge, descendente, irmão ou dependente – <b>2 dias</b> consecutivos                                                                  | <b>Acidente de trabalho ou doença após 15 dias</b> – trabalhador fará jus ao auxílio-doença                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Casamento (gala)</b> – <b>3 dias</b> consecutivos                                                                                                          | <b>Serviço militar:</b> Durante o período de prestação militar                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Licença paternidade:</b> 5 dias ou 20 dias (empresa cidadã)                                                                                                | As suspensões em virtude de acidente de trabalho e de prestação de serviço militar são <b>consideradas atípicas</b> , uma vez que, apesar de não haver pagamento de salário, há contagem do tempo de serviço e o empregador é obrigado a depositar o FGTS                                                                      |
| <b>Doação de sangue:</b> 1 dia a cada 12 meses                                                                                                                | <b>Representação sindical:</b> É considerado como licença não remunerada                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Alistamento eleitoral:</b> 2 dias                                                                                                                          | <b>Aposentadoria por invalidez:</b> Recuperada a capacidade, mesmo que após cinco anos), o trabalhador tem direito de retorno ao serviço, conforme Súmula n. 160 do TST. Mesmo o contratado estando suspenso, o empregador deve manter o plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa (Súmula nº 440 do TST) |
| <b>Dia do reservista:</b> 1 dia a cada 12 meses                                                                                                               | <b>Suspensão disciplinar</b> – máximo 30 dias                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Exame vestibular:</b> nos dias em que realizar os exames                                                                                                   | <b>Greve</b> – regra geral é suspensão, mas é possível CCT ou CCT estipular que seja interrupção                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Comparecimento a juízo:</b> pelo tempo necessário ao comparecimento                                                                                        | Curso e programa de qualificação – 2 a 5 meses, desde que haja previsão em CCT ou ACT.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Acompanhar consulta médica da gestante:</b> até 2 dias durante a gravidez                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Acompanhar consulta do filho de até 6 anos:</b> 1 dia por ano                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Licença maternidade:</b> 120 dias ou 180 dias (empresa cidadã). Tem direito ao homem ou mulher que adotar ou tiver guarda na adoção                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Aborto não criminoso:</b> 2 semanas                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Acidente de trabalho ou doença:</b> 15 primeiros dias                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Férias:</b> 30 dias, mas o período pode variar de acordo com as faltas (art. 130 da CLT). O empregado que faltar mais de 32 dias perde o direito às férias |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Férias podem ser concedida em até três períodos, desde que um deles tenha no mínimo catorze dias e os demais no mínimo cinco dias cada um.                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Realizar exames preventivos contra o câncer (Lei nº 13.767/2018):</b> 3 dias a cada 12 meses de trabalho                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

### 8. TRABALHO ILÍCITO E PROIBIDO

**Trabalho proibido:** é aquele desempenhado em desacordo com as normas de proteção trabalhista, como o labor prestado por trabalhadores menores de 14 anos, o trabalho doméstico prestado por menores de 18 anos (Lei Complementar n. 150/2015), o prestado por menores de 18 anos em atividade insalubre, perigosa ou em horário noturno e o trabalho de estrangeiros em situação irregular no país. Nesses casos, apesar da necessidade da extinção do contrato em virtude da infringência à lei, a nulidade não terá efeito retroativo (*ex nunc*), estendendo-se ao obreiro os direitos relacionados à prestação do serviço.

A contratação de trabalhadores pela Administração Pública sem realização de concurso público também é considerada trabalho proibido, mas o trabalhador terá direito apenas à **contraprestação pactuada** e aos depósitos do **FGTS** (súmula n. 363 do TST).

**Trabalho ilícito:** é aquele em que o contrato não produz qualquer efeito, tendo em vista a ilicitude do seu objeto, como contrabando, plantação de psicotrópicos, trabalho com tráfico de armas, etc. No trabalho ilícito os efeitos retroagem

(*ex tunc*) e o trabalhador não terá direito a nada.

**Jogo do bicho:** considerado ilícito pelo TST (OJ n. 199 da SDI-1 do TST).

**Policial Militar que trabalha para empresas privadas:** o TST entende que não se trata de trabalho ilícito, podendo ser reconhecido o vínculo de emprego com todos os direitos, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar (Súmula n. 386 do TST).

### 9. DURAÇÃO DO TRABALHO

**Conceito:** Considera-se como horário de trabalho o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador. A reforma trabalhista acrescentou o §2º ao art. 4º da CLT, para especificar algumas situações que não serão consideradas tempo à disposição do empregador: a) I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V – alimentação; VI – atividades de relacionamento social; VII – higiene pessoal; e VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

|                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>LIMITE CONSTITUCIONAL</b>                   | Trabalho normal não superior a <b>8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais</b> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>PRORROGAÇÃO DA JORNADA</b>                  | <p>Permite-se a prorrogação da jornada de trabalho, além do limite constitucional, em número não excedente a 2 (duas) horas, devendo a hora extra ser paga com adicional de no mínimo 50% superior ao da hora normal.</p> <p>Ocorrendo necessidade imperiosa, esse limite de 2 horas extras poderá ser ultrapassado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (art. 61 da CLT), não havendo mais necessidade de comunicação do excesso de jornada ao Ministério do Trabalho.</p>                                                                            |
| <b>CARTÃO DE PONTO</b>                         | <p><b>Estabelecimento com mais de 20 empregados</b> deve proceder à anotação dos horários de entrada e saída de seus empregados. Permite-se a <b>anotação do por exceção</b>, desde que haja acordo escrito com o empregado, ACT ou CCT (Lei n.º 13.874/19)</p> <p>O <b>empregador doméstico</b> deve realizar a anotação independentemente do número de empregados.</p> <p>Se o empregador não apresentar os cartões de ponto, <b>presume-se verdadeira</b> a jornada alegada na ação trabalhista (súmula n. 338, II, do TST).</p> <p>Os cartões de ponto que demonstram <b>horários de entrada e saída uniformes</b> são inválidos como meio de prova (Súmula n. 338, III, do TST).</p> |
| <b>TURNOS DE REVEZAMENTO</b>                   | <p>Representa a troca contínua de horários de trabalho do empregado, que labora em horários diferentes (manhã, tarde, noite e madrugada) em sistema de rodízio semanal, quinzenal ou mensal.</p> <p>O art. 7º, XIV, da CF/88 determinou o limite de 6 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, <b>salvo negociação coletiva</b>.</p> <p>O TST sedimentou entendimento no sentido de que o trabalhador terá direito à jornada de 6 horas do turno ininterrupto de revezamento, ainda que a empresa não desenvolva atividade ininterrupta (24 horas por dia) ou que alternância ocorra em apenas dois turnos de trabalho (OJ n. 360 da SDI-1).</p>    |
| <b>COMPENSAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS</b> | <p>A compensação de jornada representa a possibilidade do labor extraordinário prestado pelo empregado em determinado dia ser compensado com a redução do horário em outros dias, sem a necessidade de pagamento de horas extras.</p> <p>Com a reforma trabalhista, a compensação de jornada poder ser feita por acordo individual, escrito ou tácito, e se estender <b>durante o mês</b>.</p> <p>A reforma trabalhista acrescentou § 5º ao art. 59 da CLT, estabelecendo que o banco de horas semestral poderá ser pactuado por acordo <b>individual escrito</b>. Já o banco de horas anual deve ser feito por meio de negociação ou acordo coletivo de trabalho.</p>                    |

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

|                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>JORNADA 12X36</b>                                   | Com a reforma trabalhista, a jornada 12x36 passa a seguir as seguintes regras: a) pode ser estabelecida por acordo individual escrito (não pode ser verbal nem de forma tácita), CCT ou ACT; e b) feriados trabalhados já estão abrangidos pela jornada.<br><br>Jornada 12x36 pode ser prestada em ambiente insalubre, independentemente de licença prévia.                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>HORAS IN ITINERE</b>                                | Com a reforma trabalhista, o tempo despendido pelo empregado da sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (art. 58, § 2º, da CLT)                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>INTERVALO INTRAJORNADA (DESCANSO E ALIMENTAÇÃO)</b> | Horário de trabalho superior a 6 (seis) horas – intervalo de no mínimo 1 (uma) hora, que não poderá exceder de 2 (duas) horas.<br><br>Se o horário <b>não exceder de 6 (seis) horas, será obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.</b><br><br>Com a reforma trabalhista, passou-se a permitir a redução do intervalo de 1h para no mínimo 30 minutos, desde que por meio de ACT ou CCT. Além disso, o não cumprimento do intervalo implica apenas a indenização dos minutos não usufruídos. O intervalo intrajornada passou, portanto, a ter natureza indenizatória. |
| <b>DSR</b>                                             | O repouso semanal será de 24 horas consecutivas e, de acordo com a atual jurisprudência do TST, deve ser concedido após 6 dias consecutivos de trabalho (OJ n. 410 da SDI-1 do TST).<br><br>Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário seja mensal ou quinzenal, conforme.<br><br>Se ocorrer trabalho aos domingos e feriados, o empregador deve conceder um novo dia de descanso para compensar o labor, sob pena de pagamento em dobro do dia trabalho, conforme Súmula n. 146 do TST.                                                     |
| <b>TRABALHO EM REGIME PARCIAL</b>                      | Com a alteração do art. 58-A pela Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>TRABALHO NOTURNO</b>                                | Urbano – 22h às 5h (adicional de 20%)<br><br>Rural – Pecuárias (das 20h às 4h), Agricultura (das 21h às 5h) – adicional 25%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>EMPREGADOS EXCLUÍDOS DO CONTROLE DE JORNADA</b>     | São excluídos do controle de jornada: a) exercem externa incompatível com o controle, b) gerentes (cargos de gestão, salário com adicional de no mínimo 40%) e c) teletrabalho.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

### 10. TELETRABALHO

Representa a prestação de trabalho de forma remota, fora das dependências do empregador e por meio de tecnologias informáticas e de comunicação.

- **Principais regras:** a) o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho; b) deve ser ajustado em contrato escrito; e c) A Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) excluiu os empregados em regime de teletrabalho da obrigatoriedade de controle de jornada, e, portanto, de eventual percepção de horas extras.

indiretamente, em razão do contrato de trabalho, ou seja, representa o salário acrescido das gorjetas.

**Gorjeta:** integra a remuneração e não serve de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. OBS.: considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados (art. 457, §3º, da CLT).

### 11. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

**Salário:** é a contraprestação diretamente paga ao empregado em razão dos serviços prestados.

**Remuneração:** é o conjunto de proventos de natureza econômica que o trabalhador recebe, direta ou

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

|                            |                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>GRATIFICAÇÃO</b>        | Representa o acréscimo salarial pago livremente pelo empregador para estimular a prestação do serviço.<br>É considerada espécie de salário-condição, ou seja, somente será paga enquanto perdurar a condição que ensejou o seu pagamento. |
| <b>ADICIONAIS</b>          | Compulsoriamente pagos e objetivam criar um desestímulo para exigência de trabalho que geram condições nocivas ao empregado, assumindo, por força da lei, natureza salarial (ex: adicional de insalubridade e de periculosidade).         |
| <b>AJUDA DE CUSTO</b>      | Destinada ao empregado para reembolsar as despesas geradas em razão de sua transferência, provisória ou definitiva, do local de trabalho e não possui natureza salarial.                                                                  |
| <b>DIÁRIAS PARA VIAGEM</b> | A partir da reforma trabalhista, independentemente do valor, não possuem natureza salarial (Súmula n. 101 do TST prejudicada).                                                                                                            |

**Salário complessivo:** o salário deve ser pago discriminando-se cada parcela que será entregue ao empregado, sendo vedado, portanto, o salário complessivo, caracterizado pelo pagamento de parcela única englobando todos os direitos do trabalhador Súmula n. 91 do TST).

O salário pode ser pago em dinheiro ou por meio de utilidades, recebendo, neste caso, a denominação de **salário in natura**. O principal critério utilizado para definir se a utilidade recebida pelo empregado possui ou não natureza salarial é a finalidade do bem.

| CARACTERIZA SALÁRIO UTILIDADE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | NÃO CARACTERIZA SALÁRIO UTILIDADE                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Vale-refeição</b> fornecido por força do contrato de trabalho (Súmula n. 241 do TST)                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Bebidas alcoólicas ou drogas nocivas</b> (art. 458, parte final, da CLT)                                                                                                                                                     |
| <b>Auxílio-alimentação</b> concedido fora do PAT (OJ n. 413 do TST)                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Vestuários, equipamentos e outros acessórios</b> fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, <b>para</b> a prestação do serviço (art. 458, § 1º, I, CLT)                                                    |
| <b>Habitação concedida pelo serviço prestado.</b> é importante frisar que o § 3º do art. 458 da CLT estabelece que a habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual | <b>Educação</b> , em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático (art. 458, § 1º, II, CLT)                             |
| Tratando-se de trabalhador rural, a moradia não poderá exceder 20% e a alimentação 25% do salário mínimo (art. 9º da Lei n. 5.889/73)                                                                                                                                                                                                             | <b>Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno</b> , em percurso servido ou não por transporte público (art. 458, § 1º, III, CLT)                                                                            |
| O TST firmou entendimento que os percentuais fixados em lei relativos ao salário "in natura" apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade (Súmula n. 258)                                                                                                         | <b>Assistência médica</b> , hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde (art. 458, § 1º, IV, CLT)                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Seguros de vida e de acidentes pessoais</b> (art. 458, § 1º, V, CLT)                                                                                                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Previdência privada (art. 458, § 1º, VI, CLT)                                                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Valor correspondente ao vale-cultura (art. 458, § 1º, VI, CLT)                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Alimentação fornecida de acordo com PAT</b>                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Vale-Transporte (art. 2, "a", da Lei n. 7.418/85)                                                                                                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Cigarro</b> (Súmula n. 367 do TST)                                                                                                                                                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Habitação, a energia elétrica e veículo</b> , quando indispensáveis para a realização do trabalho, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares (Súmula n. 367 do TST) |

**Normas de proteção em face do empregador:** a) Deve ser pago até 5º dia útil do mês subsequente; b) Empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo; e c) Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido **acordada no contrato e haja culpa** ou na ocorrência de **dolo** do empregado conforme § 1º do art. 462 da CLT.

**Cheque sem fundo:** é lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo (OJ n. 251 do TST).

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

**Redução salarial:** o empregador pode promover a redução do salário de seus empregados, apenas mediante **acordo ou convenção coletiva** de trabalho, conforme art. 7º, VI, da CF/88. Com a reforma trabalhista, o § 3º do art. 611-A da CLT passou a dispor que, quando o instrumento coletivo pactuar a redução do salário ou da jornada, deverá também prever a **proteção dos empregados contra dispensa imotivada** durante o prazo de vigência da norma coletiva

### Equiparação salarial:

| EQUIPARAÇÃO SALARIAL ANTES DA REFORMA                                                                                                                                                                                                                              | EQUIPARAÇÃO SALARIAL APÓS A REFORMA                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Era possível entre empregados de filiais ou estabelecimentos diferentes da mesma empresa, desde que na mesma localidade (mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana, conforme Súmula n. 6, X, do TST) | Só é possível entre empregados que trabalham no mesmo estabelecimento comercial                                                                                                                                                       |
| Diferença de tempo de função entre o trabalhador requerente e o paradigma não podia ser superior a 2 (dois) anos                                                                                                                                                   | Diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não pode ser <b>superior a quatro anos</b> e a diferença de tempo na função <b>não pode ser superior a dois anos</b>                                                            |
| Afastava-se a equiparação quando houvesse na empresa quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho e desde que as promoções ocorressem, alternadamente, por antiguidade e merecimento                                                                  | Afasta-se a necessidade de homologação dos quadros de carreira, que podem ser organizados por normas internas das empresas ou por negociação coletiva, bem como a obrigatoriedade de alternância entre os critérios de promoção       |
| Era possível a equiparação salarial com base indicando-se paradigma remoto (Súmula n. 6, IV e VI, do TST).                                                                                                                                                         | A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria |
|                                                                                                                                                                                                                                                                    | Em outras palavras, não é possível a indicação de paradigma remoto (que ensejou a equiparação com outro empregado), sendo necessário que requerente e paradigma tenham sido contemporâneos no cargo ou função.                        |

No caso de **substituição de caráter não eventual**, como no caso das férias, o substituto tem direito a receber a remuneração do substituído enquanto durar a substituição.

Entretanto, vago o cargo em definitivo, o empregado que passar a ocupá-lo não tem direito à remuneração do antecessor, conforme **Súmula n. 159 do TST**.

**Gratificação natalina:** 13º salário é direito social (art. 7º, VIII, da CF/88) devido a todo empregado urbano, rural, doméstico ou avulso. Será pago até o dia 20 de dezembro de cada ano, devendo a metade do valor ser adiantado entre os meses de fevereiro e novembro.

**FGTS:** consiste no montante depositado pelo empregador em conta vinculada aberta em nome do empregado no importe de 8% da remuneração mensal do trabalhador. Havendo suspensão do contrato de trabalho, não é devido, salvo nas suspensões em virtude de acidente de trabalho e de prestação de serviço militar (**suspensões atípicas**).

**Dispensa sem justa causa ou rescisão indireta:** empregado tem direito a multa de 40% do FGTS. Quando ocorrer despedida por culpa recíproca, força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, ou comum acordo o percentual da indenização do FGTS será de 20%.

**Prescrição do FGTS: Súmula n. 362 do TST:** I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato; II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

**Invenção e modelo de utilidade:** a) Pertence exclusivamente ao empregado: Quando não houver previsão no contrato e for realizada sem materiais do empregador; b) Pertence ao empregado e empregador: Quando não houver previsão no contrato, mas for realizada com recursos do empregador; e c) Pertence exclusivamente ao empregador: Quando houver previsão no contrato e os recursos utilizados forem do empregador.

**Participação dos lucros e resultados:** de acordo com art. 7º, XI, da CF/88, a participação nos lucros, ou resultados, será desvinculada da remuneração, isto é, não possui natureza salarial. Pode ser ajustada: a) comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; e b) convenção ou acordo coletivo. É vedado o seu pagamento em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil.

## 12. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

**Uniformes:** com a reforma trabalhista, destacamos as seguintes regras: é poder do empregador decidir se haverá a utilização de uniformes nos locais de trabalho, que poderão conter **logomarcas da empresa e de seus parceiros comerciais**. A **lavagem dos uniformes é responsabilidade do empregado**, exceto nos casos em que forem necessários processos especiais de lavagem, como se dá com as vestimentas utilizadas em frigoríficos ou que mantenham contato com agrotóxicos. Além disso, a troca de uniforme na **empresa não é considerada tempo à disposição do empregador**, salvo se a empresa exigir

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

que a troca de uniforme ocorra em seu estabelecimento.

**Atividades insalubres:** são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância, assegurando a percepção de adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, respectivamente. O pagamento do adicional se insere no conceito de salário condição, uma vez que deixará de ser pago na hipótese de neutralização, eliminação, ou reclassificação pelo Ministério do Trabalho dos agentes insalubres. Apenas as atividades classificadas pelo Ministério do Trabalho como insalubres é que ensejam o pagamento do adicional.

**Principais regras:** a) o contato intermitente com o agente insalubre não retira o direito do adicional (Súmula nº 47 do TST); b) se for constatado agente diverso daquele indicado no pedido da ação, isso não prejudica o pedido do pagamento do adicional (Súmula nº 293 do TST); e c) atividade a céu aberto não gera, por si só, o recebimento do adicional. No entanto, é possível a percepção do adicional por excesso de calor, inclusive em atividade externa (OJ n. 173 da SDI-1 do TST).

**Atividades perigosas:** são fatores, portanto, que colocam em risco a vida do trabalhador. Consideram-se agentes perigosos: a) Inflamáveis; b) Explosivos; c) Energia elétrica; d) roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial; e) atividades de trabalhador em motocicleta; f) atividade de bombeiro Civil (art. 6, III, da Lei n. 11.901/09) e g) radiação ionizante (OJ n. 345 da SDI-1 do TST). O adicional de periculosidade é 30% (trinta por cento) sobre o salário base, salvo no caso dos eletricitários, em que o cálculo do adicional deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

**Principais regras:** a) o contato intermitente ou esporádico às operações perigosas não retira do empregado o direito ao adicional (Súmula nº 364 do TST); b) os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Súmula nº 39 do TST); e c) os tripulantes e demais empregados que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade (Súmula nº 477 do TST).

### 13. DANO EXTRAPATRIMONIAL

A Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) inseriu os artigos 223-A a 223-G na CLT, com o objetivo de disciplinar a reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho (223-A), assim considerados os decorrentes de ação ou omissão capazes de ofender a esfera moral ou existencial das pessoas física ou jurídica (223-B).

**Responsabilidade solidária:** o artigo 223-E da CLT é expresso no sentido de que são responsáveis pelos danos extrapatrimoniais todos aqueles que tenham contribuído para as ofensas aos bens tutelados, ou seja, trata-se de previsão expressa da existência da responsabilidade solidária.

**Tarificação do dano extrapatrimonial:** os § 1º e § 2º do art. 223-G da CLT instituem a denominada “tarificação” da reparação por danos extrapatrimoniais, o que varia de

acordo com a natureza (leve, média, grave e gravíssima) da lesão, a saber: a) ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; b) ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; c) ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; e d) ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

### 14. PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

**Principais regras de proteção:** a) **licença maternidade** de 120 dias ou 180 dias (empresa cidadã); b) **estabilidade gestante** desde a confirmação da gravidez até **5 meses após o parto** (art. 10, II, “b”, do ADCT); c) para **amamentar o próprio filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade**, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a **2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um**; d) o art. 394-A da CLT, alterado pela Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), passou a exigir atestado médico para que a empregada gestante (grau médio ou mínimo) e a empregada lactante pudessem ser afastadas do meio ambiente de trabalho insalubre. No entanto, **o STF, no julgamento da ADI nº 5.839, entendeu ser inconstitucional a necessidade de apresentação de atestado médico pela gestante ou lactante, fixando a tese de que o afastamento da trabalhadora será necessário sempre que a atividade for insalubridade (qualquer grau), independentemente da apresentação de atestado médico**; e f) a mulher não pode executar serviço que demande o emprego de força muscular superior a **20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional** (art. 390 da CLT).

### 15. PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

**Principais regras:** a) proibição de **trabalho noturno, perigoso ou insalubre** a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (art. 7, XXXIII, da CF/88); b) 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 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida (art. 439 da CLT); c) o empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, **terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares** (art. 134, § 2º, da CLT); d) Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de **prescrição** (art. 440 da CLT); e e) o menor de 18 anos não pode executar serviço que demande o emprego de força muscular superior a **20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional** (art. 390 da CLT).

### 16. ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

Em algumas situações específicas, o empregador sofre restrições ao direito de dispensar o empregado, situações estas conhecidas como estabilidades provisórias ou garantias provisórias de emprego.

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

Vejamos as principais hipóteses de estabilidade:

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL</b>           | <p><b>Duração:</b> desde o <b>registro da candidatura</b> a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um <b>ano após o final do mandato</b>, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.</p> <p><b>Limitação:</b> a estabilidade de emprego ficará limitada a no <b>máximo 7 dirigentes e seus respectivos suplentes</b>.</p> <p><b>Comunicação do registro de candidatura:</b> é dever da entidade sindical comunicar por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do empregado e, em igual prazo, de sua eleição e posse. No entanto, a comunicação fora do prazo estabelecido em lei não afasta, por si só, a estabilidade provisória de emprego do dirigente sindical, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.</p> <p><b>Candidatura no aviso prévio:</b> o registro da candidatura feito durante o aviso prévio não é capaz de gerar estabilidade, uma vez que o empregador já havia exercido o seu direito de dispensar o empregado.</p> |
| <b>ESTABILIDADE DOS MEMBROS DA CIPA</b>             | <p><b>Duração:</b> fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa 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 (art. 10, II, "a", do ADCT).</p> <p><b>Dispensa arbitrária:</b> a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (art. 165 da CLT).</p> <p><b>Extinção do estabelecimento:</b> extinto o estabelecimento, não permanece a estabilidade do membro da CIPA (a estabilidade não tem caráter pessoal), conforme Súmula nº 339 do TST.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>ESTABILIDADE DOS DIRETORES DE COOPERATIVAS</b>   | <p><b>Duração:</b> de acordo com o art. 55 da Lei n. 5.764/71, os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, possuem a mesma estabilidade dos dirigentes sindicais. A estabilidade, entretanto, não é estendida aos suplentes, conforme OJ n. 253 da SDI-1 do TST: "O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes".</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>ESTABILIDADE DA GESTANTE</b>                     | <p><b>Duração:</b> desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b" do ADCT).</p> <p><b>Extensão:</b> a estabilidade ficará configurada mesmo que a confirmação da gravidez ocorra no aviso prévio, indenizado ou trabalhado (art. 391-A da CLT), ou durante o contrato por prazo determinado.</p> <p><b>Empregado adotante:</b> a Lei nº 13.509/2017 acrescentou o parágrafo único ao art. 391-A da CLT, dispondo que o a estabilidade também se aplica ao empregado adotante, mesmo que a guarda tenha sido concedida durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado.</p> <p><b>Morte da gestante:</b> haverá a extensão da estabilidade provisória da trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>ESTABILIDADE EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO</b> | <p><b>Duração:</b> o empregado 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 (art. 118, da Lei n. 8.213/91).</p> <p><b>Pressupostos:</b> são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego (Súmula nº 378, II, do TST).</p> <p><b>Contrato por prazo determinado:</b> o empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91 (Súmula nº 378, III, do TST).</p>                                                                                                                                                                                           |

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

### Reintegração e Readmissão:

**Reintegração:** considera-se reintegração o retorno do trabalhador ao emprego em virtude da nulidade da dispensa realizada. O empregado fará jus ao pagamento de todas as vantagens que teria recebido se tivesse permanecido no emprego. Entretanto, exaurido o período de estabilidade, o trabalhador terá direito apenas aos salários correspondentes entre a despedida e o final da estabilidade.

**Hipóteses:** trabalhadores dispensados indevidamente porque detentores de estabilidade provisória ou ainda em casos de dispensa discriminatória.

**Dispensa discriminatória:** presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus **HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito** (Súmula nº 443 do TST). O empregado poderá optar entre a **reintegração ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento**, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, conforme art. 4º da Lei n. 9.029/95.

**Readmissão:** significa a recontração do empregado dispensado, devendo-se computar os períodos anteriores de serviço, salvo se a dispensa ocorreu por justa causa, ou empregado tenha recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente, conforme art. 453 da CLT.

## 17. TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

**Dispensa sem justa causa:** empregado tem direito às seguintes verbas: a) aviso prévio; b) saldo salário; c) Férias vencidas acrescidas de 1/3; d) Férias proporcionais acrescidas de 1/3; e) 13º salário proporcional; f) Indenização de 40% do FGTS; g) Levantamento do saldo do FGTS; e h) Se dispensado nos 30 dias que antecedem a data base, indenização adicional de 1 salário (Lei n. 7.238/84).

**Pedido de demissão:** empregado tem direito às seguintes verbas: a) saldo salário; b) férias vencidas acrescidas de 1/3; c) férias proporcionais acrescidas de 1/3, ainda que o empregado não tenha 1 ano de serviço (súmula 171 e 261 do TST); e d) 13º salário proporcional.

**Dispensa por justa causa:** o empregado poderá ser despedido por justa causa quando praticar falta grave, exigindo-se ainda os seguintes requisitos: a) gravidade; b) proporcionalidade; c) imediatividade; e d) *non bis in idem*. O empregado despedido por justa causa terá direito apenas ao saldo salário e férias vencidas acrescidas de 1/3.

**Rescisão por acordo mútuo:** a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) acrescentou o art. 484-A ao texto da CLT, prevendo a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por acordo mútuo entre as partes. Nesse caso, o empregado receberá pela metade as verbas rescisórias indenizatórias (aviso prévio indenizado e multa do FGTS) e integralmente as demais verbas, como saldo de salário, férias integrais e proporcionais e 13º salário proporcional. O empregado poderá ainda movimentar 80% dos depósitos do FGTS, mas não terá direito ao seguro desemprego.

**Rescisão indireta:** falta grave do empregador, conforme hipóteses previstas no art. 483 da CLT: a) forem

exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; **d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;** e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem e **g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.**

Apenas nas hipóteses das alíneas “d” e “g” o empregado poderá pleitear a rescisão indireta do contrato **permanecendo no serviço**. Nos demais casos, o trabalhador deve deixar o emprego e pleitear judicialmente a rescisão indireta. Se confirmada judicialmente, o empregado fará jus a todas as verbas de uma dispensa imotivada. Caso contrário, a rescisão equivalerá a um pedido de demissão.

### Formas atípicas de extinção do contrato:

|                                                      |                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>EXTINÇÃO DA EMPRESA</b>                           | O empregado fará jus a todas as parcelas de uma dispensa sem justa causa, incluindo o aviso prévio (Súmula nº 44 do TST).                                                                                   |
| <b>MORTE DO EMPREGADO SEM NEXO COM SUA ATIVIDADE</b> | Os dependentes do trabalhador habilitados perante a previdência social terão direito, em partes iguais, às parcelas de uma dispensa sem justa causa, com exceção do aviso prévio e da multa de 40% do FGTS. |
| <b>MORTE DO EMPREGADOR PESSOA FÍSICA</b>             | Se houver encerramento da empresa, os trabalhadores farão jus a todas as parcelas de uma dispensa sem justa causa.                                                                                          |
| <b>FORÇA MAIOR</b>                                   | O empregado fará jus às parcelas equivalentes a uma dispensa sem justa causa, com exceção da multa do FGTS, que será paga pela metade (20%).                                                                |
| <b>FATO DO PRÍNCIPE</b>                              | Parcelas equivalentes a uma dispensa sem justa causa, com exceção da multa do FGTS, que será paga pela administração pública responsável pela paralisação.                                                  |
| <b>CULPA RECÍPROCA</b>                               | O empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.                                                                        |

**Aposentadoria espontânea:** não é causa de extinção do contrato de trabalho, permanecendo o vínculo. Se o trabalhador for dispensado depois de se aposentar, terá direito à multa do FGTS calculada sobre todo o período de trabalho (antes e depois da aposentadoria).

**Aviso prévio:** de acordo com o art. 7º, XXI, da CF/88, é direito de todo trabalhador urbano e rural, sendo no mínimo de 30 dias. Urbano: redução de 2 horas diárias ou 7 dias consecutivos. Rural: redução de 1 dia de trabalho por semana.

**Principais regras:** a) direito irrenunciável; b) deve ser computado como tempo de serviço e para pagamento

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

das verbas rescisórias, com exceção apenas da multa de 40% do FGTS; e c) no caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, os efeitos da dispensa só se concretizam depois de expirado o benefício previdenciário

**Aviso prévio proporcional:** a Lei n. 12.506/11 regulamentou o aviso prévio proporcional, que é concedido acrescentando-se 3 dias por ano trabalhado, até o limite máximo de 90 dias, para os contratos rescindidos após 13 de outubro de 2011.

**Homologação das verbas rescisórias:** com a reforma trabalhista, passaram a vigorar as seguintes regras: a) não há mais necessidade de assistência sindical ou de outras autoridades na rescisão contratual de empregado, independentemente do tempo de serviço; b) o prazo para pagamento das verbas rescisórias é sempre de 10 dias (cumprido ou dispensado o aviso prévio), mas a multa pelo desrespeito do prazo continua sendo 1 salário; e c) cabe ao empregador entregar os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes. Feita a comunicação, a anotação da extinção do contrato na CTPS é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada do FGTS.

**Dispensa plúrima e coletiva:** a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) acrescentou o artigo 477-A à CLT, passando a dispor que as dispensas coletivas ou plúrima se equiparam às individuais, sendo desnecessárias autorização ou negociação com sindicatos para sua efetivação.

**Plano de demissão voluntária (PDV):** o art. 477-B, acrescido pela reforma trabalhista, adotando posição majoritária do STF, dispõe que o PDV previsto em instrumento coletivo enseja quitação plena (total) dos direitos decorrentes da relação de emprego, exceto se as partes estipularem o contrário.

### 18. QUITAÇÃO ANUAL

A Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) acrescentou o art. 507-B à CLT, dispondo que, na vigência ou não de contrato de emprego, empregados e empregadores poderão firmar, perante o sindicato da categoria profissional, o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, que especificará as obrigações de dar e fazer cumpridas, constando a quitação anual conferida pelo empregado, que possuirá eficácia liberatória das parcelas mencionadas.

### 19. PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

**Prescrição:** perda da pretensão de ter o direito violado reparado, em razão da inércia do seu titular. Principais regras: a) no direito do trabalho, a prescrição é bienal e quinquenal, já que o empregado terá dois anos para entrar com a ação, contados da extinção do contrato de trabalho, podendo cobrar os últimos 5 (cinco) anos retroativamente, contados do protocolo da petição inicial; b) não corre contra os menores de 18 anos de idade; c) só pode ser interrompida uma vez, sendo a principal hipótese de interrupção o ajuizamento de ação trabalhista; d) são imprescritíveis ações que tenham por objetivo anotação da CTPS para fins previdenciários; e) já quanto à suspensão do prazo prescricional, o exemplo mais importante é a provocação da Comissão de Conciliação

Prévia (art. 625-G da CLT).

**Prescrição intercorrente:** o artigo 11-A, inserido pela reforma trabalhista, passou a admitir a prescrição intercorrente no processo do trabalho, adotando posição contrária à da súmula 114 do TST. O início do prazo se dá quando o exequente não cumpre uma determinação judicial no processo de execução e a declaração da prescrição intercorrente pode se dar de ofício e em qualquer grau de jurisdição.

**Decadência:** é a perda do direito pelo decurso do prazo, como nas hipóteses de não observância do prazo para ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave, mandado de segurança, embargos à execução e ação rescisória.

## 20. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

**Representação dos empregados:** a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) acrescentou os artigos 510-A ao 510-D ao texto da CLT, para regulamentar o art. 11 da CF/88, que trata da representação de trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, na seguinte proporção: a) empresas com mais de 200 até 3.000 empregados – 3 membros na comissão; e b) empresas com mais de 3.000 até 5.000 mil empregados – 5 membros e c) empresas com mais de 5.000 empregados – 7 membros.

**Atribuições da comissão:** representação direta perante a empresa e ao aprimoramento e promoção do diálogo com esta, no intuito de alcançar soluções internas para eventuais conflitos existentes, bem como acompanhar o cumprimento das leis e dos instrumentos coletivos trabalhistas.

**Mandato:** o mandato dos membros da comissão será de 1 (um) ano (caput do art. 510-D), sendo vedada nova eleição do membro da comissão para os dois períodos subsequentes.

**Garantia de emprego:** desde o registro da candidatura até 1 (um) ano após o final do mandato, não podendo o membro da comissão sofrer despedida arbitrária, sendo permitida a dispensa por motivos disciplinares, técnicos, econômicos e financeiros.

### ORGANIZAÇÃO SINDICAL

**Sindicatos:** são pessoas jurídicas de direito privado que adquirem personalidade jurídica com o registro do seu estatuto no registro público de pessoas jurídicas.

**Unicidade sindical:** permite-se a existência de um único sindicato por base territorial, que não poderá ser inferior a área de um município (art. 8, II, da CF/88).

**Organização:** é feita por categorias.

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

|                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CATEGORIA ECONÔMICA (PATRONAL)</b>         | Vínculo social básico estabelecido pela solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas                                                                                                                                             |
| <b>CATEGORIA PROFISSIONAL (TRABALHADORES)</b> | Representa a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas                                                                                             |
| <b>CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA</b>    | É a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, como no caso dos aeronautas, publicitários, professores, motoristas, vigilantes e cabineiros de elevador |

**Enquadramento sindical:** segue a atividade da empresa. Caso a empresa desenvolva mais de uma atividade, o empregado será enquadrado de acordo com a atividade preponderante desenvolvida, salvo quando se tratar de empregado que pertence à categoria diferenciada.

**Entidades de grau superior:** a) **Federação:** é facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação e b) **Confederações:** podem se organizar com no mínimo 3 (três) federações e terão sede na Capital da República (Apenas as confederações têm legitimidade para propor ação direta de inconstitucionalidade).

**Custeio Sindical:** a) **contribuição sindical:** referente a 1 dia de trabalho por ano. Depende de autorização prévia e expressa do trabalhador; b) **contribuição assistencial:** somente pode ser cobrada compulsoriamente dos empregados filiados, conforme Precedente Normativo n. 119 do TST e OJ n. 17 da SDC; e c) **contribuição confederativa:** só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo (Súmula Vinculante n. 40).

| ALTERAÇÃO IMPORTANTE                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>MP N. 873/2019 - PERDA DE VALIDADE</b>                                                                                                                                                                |
| Após a reforma trabalhista, a contribuição sindical passou a ser facultativa, sendo que o seu desconto passou a depender de autorização prévia dos trabalhadores                                         |
| Posteriormente, foi editada a MP n. 873/2019, deixando claro que:                                                                                                                                        |
| a) a autorização do desconto deveria ser prévia, individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição da autorização por requerimento de oposição ou por assembleia. |

b) o pagamento deveria ser feito exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico, encaminhado à residência do empregado ou, na impossibilidade, à sede da empresa.

Ocorre, entretanto, que a MP nº 873/2019 não foi convertida em lei, tendo perdido sua validade no dia 28/06/2019. Assim, não há mais a exigência expressa de que a autorização para o desconto da contribuição seja dada de forma individual e que seu pagamento seja feito por boleto diretamente encaminhado para casa do trabalhador. No entanto, o **STF** já se posicionou no sentido de que a autorização **não pode ser feita por assembleia**, devendo ser individual.

### ACORDO COLETIVO E CONVENÇÃO COLETIVA

| CONVENÇÃO COLETIVA                                                                    | ACORDO COLETIVO                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Firmada entre sindicato da categoria econômica e sindicato da categoria profissional. | Firmado entre sindicato da categoria profissional e a empresa. |

**Prazo:** o prazo máximo de vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho será de 2 anos, sendo vedada cláusula de instrumento coletivo ou termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado.

**Ultratividade:** a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) acrescentou o § 3º ao art. 614 da CLT, dispondo que é "vedada a ultratividade" do ACT ou CCT. Desse modo, esgotado o prazo, as cláusulas do instrumento não produzem mais efeitos.

**Negociado sobre o legislado:** a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) acrescentou o artigo 611-A à CLT, dispondo que algumas matérias, quando previstas em negociação coletiva, terão prevalência sobre a lei. O novo artigo trouxe um grande rol exemplificativo dos temas em que o negociado deve prevalecer sobre o legislado. Merecem destaque os incisos III (intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos), X (modalidade de registro de jornada de trabalho), XII (enquadramento do grau de insalubridade), XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades).

**Matérias proibidas:** o art. 611-B da CLT, também inserido pela Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), elenca alguns temas que não podem ser tratadas em convenção ou acordo coletivos com o intuito de redução ou supressão de direitos. Merecem destaque os incisos XVII (normais de saúde, higiene e segurança do trabalho), XVIII (adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade) e XXVI (liberdade de associação ou sindical do trabalhador).

**Duração do trabalho e intervalos:** o parágrafo único o art. 611-B da CLT dispõe que normas sobre duração do trabalho e seus intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

## DIREITO DO TRABALHO - RESUMO PARA A PROVA DA OAB/FGV

### Conflito entre ACT e CCT

| ANTES DA REFORMA                                                                                                  | APÓS A REFORMA                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Havendo conflito entre convenção e acordo coletivo de trabalho, prevalecia a norma mais favorável ao trabalhador. | Havendo conflito entre convenção e acordo coletivo de trabalho, deve prevalecer o estabelecido no acordo coletivo. |

### GREVE

**Conceito:** é um direito fundamental de caráter coletivo e, como tal, não pode ser suprimido, seja por lei, seja por negociação coletiva.

**Requisitos:** a) deliberação em assembleia; b) tentativa frustrada de negociação coletiva e impossibilidade pela via arbitral; e c) comunicação prévia ao empregador (antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) ou 72 (horas) em caso de atividade essencial.

**Serviços ou atividades essenciais:** I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; II - assistência médica e hospitalar; III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV - funerários; V - transporte coletivo; VI - captação e tratamento de esgoto e lixo; VII - telecomunicações; VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais; X - controle de tráfego aéreo e XI compensação bancária.

**Necessidades inadiáveis:** durante a greve, deve-se garantir a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

**Suspensão do contrato:** a participação no movimento grevista suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

**Rescisão do contrato:** é vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, além do que a simples adesão ao movimento grevista não pode ser considerada justa causa.

**Greve no serviço público:** dispõe o artigo 37, inciso VII, da Constituição Federal que o direito de greve no serviço público será exercido nos termos e limites definidos em lei específica. Em razão da demora do Poder Legislativo, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o MI 712-8, reconheceu a mora legislativa e regulamentou provisoriamente o direito de greve, aplicando, no que cabível, e com algumas adaptações, a Lei n. 7.783/89 aos servidores públicos.

Além disso, o STF fixou as seguintes teses, com **repercussão geral**, no que se refere ao direito de greve dos servidores públicos:

- "A justiça comum, federal ou estadual, é competente para julgar a abusividade de greve de servidores públicos celetistas da Administração pública direta, autarquias e fundações públicas" (RE 846854/SP).

- "A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre. É permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público" (RE 693456/RJ).

### LOCKOUT

Entende-se por *lockout* a paralisação realizada pelo empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados. O art. 17 da Lei n. 7.783/89 proíbe expressamente o *lockout*, sendo assegurado aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.