Estratégia
CONCURSOS

Aul

Curso de Súmulas e OJs de Direito do Trabalho p/ Carreiras Jurídicas - 2019

Professor: Equipe Priscila Ferreira, Priscila Ferreira

AULA 00
PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

Sumário

Sumário 1
Direito do Trabalho – Súmulas e OJs – Apresentação do Curso 3
Cronograma de Aulas 5
Apresentação Pessoal 6
1. Considerações Iniciais 7
2. Princípios do Direito do Trabalho 8
2.1 Princípio da Proteção 8
A. Súmula 277/TST e OJ 322 da SDI-I/TST 12
B. Súmula 202/TST 13
C. Súmula 186/TST 15
2.2 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva 17
A. Súmula 372/TST 18
2.2.1 Previsão Legal 21
2.2.2 Aplicação Prática – Questão de Concurso 22
2.3 Princípio da Irretroatividade da Lei 24
A. Súmula 307/TST 25
- Súmula 439/TST 26
- Súmula 200/TST 27

B. Súmula 363/TST 28
C. OJ SDI1 362 30
D. Súmula 441/TST 31
2.3.1 Previsão Legal 36
2.3.2 Aplicação Prática – Questão de Concurso 37
2.4 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas 40
A. Súmula 51/TST 42
B. Súmula 77/TST 46
C. OJ SDI1 270 48
D. OJ SDI1 356 50
2.4.1 Previsão Legal 52

2.4.2 Aplicação Prática – Questão de Concurso 53
2.5 Princípio da Intangibilidade Salarial..... 55
A. Súmula 342/TST 56
B. OJ SDI1 160 58
C. OJ SDI1 251 59
D. OJ SDC 18..... 60
2.5.1 Previsão Legal 61
2.5.2 Aplicação Prática – Questão de Concurso 62
2.6 Princípio da continuidade da relação de emprego..... 64
A. Súmula 212 65
2.6.1 Aplicação Prática – Questões de concurso 67
3 Resumo de Dicas..... 67
4. Questões de Concurso - Livro Digital 72
5. Gabarito 77
5. Questões de Concurso Comentadas no Livro Digital..... 78

APRESENTAÇÃO E CRONOGRAMA DO CURSO

Direito do Trabalho – Súmulas e OJs – Apresentação do Curso

O curso de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais visa trazer embasamentos jurisprudenciais dentro do conteúdo material exigido pelas bancas examinadoras em Direito do Trabalho.

Da análise de provas com grande foco em Direito do Trabalho, pudemos observar que as questões elaboradas com fundamento em Súmulas e OJs acabam por ser preponderantes e, consequentemente, nos obriga a ter o domínio de seus conteúdos.

Devo ressaltar que muitos entendimentos sumulares, assim como as OJs, ainda não foram alterados para se coadunarem com a reforma trabalhista. No entanto, não perderemos a oportunidade de fazer uma análise destes enunciados jurisprudenciais em comparação com a reforma, sempre que necessário for.

O objetivo deste curso não é esgotar a análise das **súmulas e OJs**, mas tão somente realizar o **foco analítico** daquelas que realmente possuem **maior incidência em prova**, e que não poderão passar despercebidas em seu estudo.

Todos aqueles que se preparam para concursos possuem a ciência de que a leitura pura da legislação é algo um tanto quanto cansativo e, porque não dizer, entediante, não é mesmo?

Assim, criamos este curso com o objetivo de facilitar o seu estudo do Direito do Trabalho através de um método analítico, doutrinário e com dicas pontuais sobre temas jurisprudenciais, otimizando e facilitando sua compreensão acerca dos institutos trabalhistas.

O **curso** está **estruturado** da seguinte forma:

- ✓ **Comentários a Súmulas e Orientações Jurisprudenciais**, conforme o **grau de importância** e **temas** correspondentes;
- ✓ **Comentários** pontuais em algumas **questões** que envolvam os **temas debatidos** e análise da **legislação pertinente**; e

✓ Por fim, **dicas esquemáticas** para fixação do conteúdo analisado ao longo do livro digital.

Por fim, àqueles que já estudam através dos cursos regulares do Estratégia, esta será uma nova oportunidade para se aprofundar e complementar os seus conhecimentos.

Após essa breve apresentação, espero poder encontrá-los em nossas aulas e auxiliá-los da melhor e mais completa forma em suas preparações para concursos públicos!

Contem comigo, sempre!

Prof.ª Priscila Ferreira.

@profpriscilaferreira

Cronograma de Aulas

O curso compreenderá um total de quatorze aulas em PDF, além desta aula demonstrativa, sendo distribuídas conforme cronograma abaixo:

CRONOGRAMA	DATAS
Aula 00 -Apresentação do Curso e Cronograma de Aulas; - Princípios de Direito do Trabalho.	15/01
Aula 01 - Relações de Trabalho e Emprego; - Figura do empregado e empregado.	28/01
Aula 02 - Contrato de Trabalho e suas peculiaridades.	21/03
Aula 03 - Jornadas de Trabalho.	08/04
Aula 04 - Intervalos; - Férias; - Descanso Semanal Remunerado e feriados.	19/04
Aula 05 - Sistema Remuneratório – Parte 01.	30/04
Aula 06 Sistema Remuneratório – Parte 02.	07/05
Aula 07 - Estabilidades.	13/05
Aula 08 FGTS, Aviso Prévio e Formas de Extinção do Contrato de Trabalho.	20/05
Aula 09 - Prescrição e Decadência.	27/05
Aula 10 Terceirização	03/06
Aula 11 - Direito Coletivo do Trabalho.	09/06
Aula 12 Revisão Esquematizada - Súmulas e OJs por temas - Parte I.	11/06
Aula 13 Revisão Esquematizada – Súmulas e OJs por temas - Parte II.	13/06
Aula 14 Revisão Esquematizada – Súmulas e OJs por temas - Parte III.	17/06

Apresentação Pessoal

Por fim, e não menos importante, iniciarei o nosso curso com uma breve apresentação pessoal, no intuito de que você possa me conhecer um pouco melhor e até mesmo para estreitar os nossos laços.

*Meu nome é **Priscila Cristina Ferreira!***

Atuo como Advogada Trabalhista e Consultora Jurídica Trabalhista, Professora, Autora e Palestrante. Sou especialista em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP) e em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade INESP, além de Mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

A minha experiência profissional inclui a Docência em graduação, pós-graduação, cursos preparatórios para concursos públicos e exames de ordem, especialmente em Direito e Processo do Trabalho.

Logo abaixo, deixo os meus contatos para que você possa solucionar qualquer dúvida sobre o curso, matéria, ou ainda, fazer alguma sugestão.

*Terei um enorme prazer em auxiliá-lo nesta caminhada que será de grande **sucesso**!*

prof.prisfer@gmail.com

Fórum de Dúvidas do Portal do Aluno

@profpriscilaferreira

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.

1. Considerações Iniciais

Tendo ciência de que o conhecimento e aprofundamento das posições jurisprudenciais funcionam como balizas elementares para a aplicação do direito trabalhista, e **dominá-las, inclusive em seu aspecto principiológico, é um passo fundamental para todo aquele que almeja atuar nos mais importantes cargos da carreira jurídica,** vamos para a nossa primeira aula.

Dessa forma, nesta aula inaugural, examinarei as principais **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais** correlatas aos **princípios do direito do trabalho**.

Sem mais delongas, vamos ao que interessa, o estudo!

Bons estudos e muito sucesso!

Prof.ª Priscila Ferreira

@profpriscilaferreira

2. Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios são enunciados sobre os quais se constroem determinada ciência. Constituem, portanto, o **alicerce de determinada área do conhecimento, responsável por informar-lhe e dar-lhe unidade.**

Celso Antônio Bandeira de Mello realça a importância dos princípios ao consignar que:

> *Princípio – já averbamos alhures – é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É do conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo.*[1]

No Direito do Trabalho, a CLT, em seu **artigo 8º**, atribui aos princípios a **função de integrar as lacunas da lei** ao dispor que, frente à falta de legislação, deve o magistrado fundamentar suas decisões à luz dos princípios gerais.

Analisemos, então, os princípios do Direito do Trabalho em conjunto com os enunciados de súmulas e orientações jurisprudenciais mais relevantes sobre a matéria, de forma a conferir sua aplicação prática.

2.1 Princípio da Proteção

O **princípio da proteção**, viga mestre do Direito do Trabalho, desmembra-se **em três dimensões: princípio do *in dubio pro operario* (*in dubio pro misero*), princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.**

O princípio da proteção (também conhecido como princípio protetivo, tutelar ou tuitivo) sintetiza a lógica do Direito do Trabalho, que visa dar especial tratamento ao empregado, em razão da sua posição inicial de desvantagem na relação de trabalho. Tal princípio consagra a aplicação da igualdade substancial aos contratos trabalhistas.

[1] Celso Antônio Bandeira de Mello apud SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho,1999, p.12.

O princípio protetivo é o princípio-alicerce do direito do trabalho e se presta à proteção da parte hipossuficiente na relação empregatícia: o empregado. Com isso, cria-se, no Direito do Trabalho, uma **teia de proteção em favor da parte hipossuficiente** a partir de regras, institutos, princípios e presunções próprias, visando atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Tal medida se mostrou necessária em razão da latente desigualdade existente entre as figuras do empregado e do empregador. O empregador tem maior poderio econômico, enquanto o empregado é desprovido de direitos mínimos e subordinado ao empregador, tornando-se, por conta disso, a parte hipossuficiente da relação.

Com a finalidade de restabelecer o equilíbrio da relação trabalhista é que se passou a balizar o direito do trabalho a partir desse princípio, para que, frente à superioridade econômica do empregador, pudesse se contrapor uma superioridade jurídica do empregado.

Em contraponto, vale lembrar que a **reforma trabalhista mitigou a ideia de hipossuficiência** do trabalhador, trazendo a figura do **trabalhador "hiperssuficiente"**, que nada mais é que o empregado detentor de diploma de nível superior que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência Social. Neste sentido, veja:

> *Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.*
> *Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

Logo, o empregado que preencha esses requisitos legais poderá **negociar diretamente com o seu empregador** quando se tratar de qualquer dos direitos abordados pelo **artigo 611-A da CLT**. Vale ressaltar que a referida **negociação possuirá a mesma "força normativa"** de um instrumento coletivo, inclusive sobrepondo-se à lei.

Na atual situação econômica do país, a mitigação do princípio protetivo mostrou-se necessária. Nesse contexto, exige-se que sua aplicação frente às normas trabalhistas seja feita de forma mais tênue e equilibrada, principalmente em decorrência do fenômeno jurídico da flexibilização dos direitos trabalhistas, sobre o qual explica **José Francisco Siqueira Neto:**

> *"A flexibilização do direito do trabalho é também entendida como um instrumento de adaptação rápida do mercado de trabalho. Neste sentido é concebida como a parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente no conjunto de medidas destinadas a dotar o direito laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento".*

O **princípio da norma mais favorável**, ramificação do princípio protetor, estabelece que, **havendo mais de uma norma aplicável** a um determinado caso, dever-se-á aplicar aquela que se revelar, em sua amplitude, **mais benéfica ao empregado**, **independentemente da hierarquia desta norma**. Tal regramento é excepcionado pela reforma diante do teor do **artigo 620 da CLT:**

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

RESUMINDO

***Acordo Coletivo de Trabalho versus Convenção Coletiva de Trabalho implicará sempre prevalecer o Acordo Coletivo de Trabalho.**

Derivado do princípio protetor, destacamos também o **princípio da condição mais benéfica,** o qual garante ao obreiro a manutenção da situação jurídica que antes lhe era reconhecida, quando sobrevém alterações normativas

que lhes são desfavoráveis, seja por conta de contrato de trabalho ou regulamento empresarial. Assim, mesmo surgindo novas normas trabalhistas que retiram direitos dados aos trabalhadores, deve ser assegurado ao trabalhador o respeito às garantias e direitos já alcançados, de forma a obstar eventual e possível prejuízo, conforme artigo 468, "caput" da CLT:

> *Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.*
>
> *§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.*
>
> *§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.*

Alerto-os quanto à aplicação do princípio da condição mais benéfica: ele só incidirá quando, no curso da relação contratual trabalhista, sobrevier norma menos benéfica ao trabalhador. **É dizer: só prevalecerá a condição mais benéfica se o trabalhador, de fato, usufruiu das benesses revogadas**.

Não há, pois, óbice para aplicar novel normativa trabalhista prejudicial aos novos contratos de trabalho. No mais, é importante saber que as condições de trabalho devem ser tidas em seu sentido amplo, abrangendo, se for o caso, gratificações, alimentação oferecida ao empregado, condições de alojamento, etc.

A dúvida que pode surgir é quanto à **incorporação definitiva de direitos previstos** em **Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho**.

Neste ponto, trago a você o entendimento sumular e jurisprudencial do TST:

A. Súmula 277/TST e OJ 322 da SDI-I/TST

Súmula 277/TST

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - SÚMULA CUJA APLICAÇÃO ESTÁ SUSPENSA NOS TERMOS DA MEDIDA CAUTELAR DEFERIDA NOS AUTOS DO PROCESSO STF-ADPF Nº 323/DF, REL. MIN. GILMAR MENDES - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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

OJ 322, SDI-I/TST

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA (DJ 09.12.2003)

Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

Com o intuito de sanarmos qualquer dúvida, vale esclarecer que com a reforma trabalhista, houve a alteração do entendimento consubstanciado na **Súmula nº 277 do TST** (cuja aplicação está suspensa nos termos da medida cautelar deferida nos autos do processo STF-ADPF nº 323/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes), de forma que:

> *Art. 614,§ 3o da CLT - Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.*

A **teoria da ultratividade**, contemplada na súmula supracitada, dispunha que as cláusulas normativas de acordos e convenções coletivas de trabalho integravam temporariamente os contratos individuas de trabalho, e que somente poderiam ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva. Tal regra não deve mais ser aplicada aos instrumentos de

negociação coletiva e, assim, afasta-se possível formação de um direito adquirido de cláusulas negociais tidas como benéficas ao trabalhador.

O professor Maurício Godinho Delgado trazia, anteriormente à reforma trabalhista, e nos termos da súmula supracitada, que *"os dispositivos dos diplomas negociados vigoram até que novo diploma negocial os revogue"*[2].

Contudo, após a alteração legislativa promovida pela reforma trabalhista, passou-se a defender a aplicação da **teoria da aderência limitada ao prazo,** de forma que as cláusulas normativas do acordo coletivo de trabalho (ACT) ou da convenção coletiva de trabalho (CCT) terão **prazo máximo de vigência de 2 (dois) anos**, quando se cessará imediatamente os direitos ali contidos e disciplinados. Assim, imagine que o sindicato tenha negociado com o empregador e conseguido através de ACT estipular ao trabalhador o direito mensal de um auxílio-vestimenta de R$ 400,00 (quatrocentos reais). Nessa situação, o benefício vigorará somente por dois anos e a sua manutenção estará condicionada à realização de uma nova negociação.

O novo regramento impõe que as negociações coletivas ocorram de forma mais frequente e evita maiores resistências às novas negociações, conforme preceituado pela OJ n. 322 da SDI-I/TST, assim como pelo art. 614, § 3º, da CLT, advindo com a reforma.

Nesta toada **sumular**, ainda sob a **égide do princípio da condição mais benéfica**, devemos também destacar:

B. Súmula 202/TST

Súmula 202
GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

[2] Delgado, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 4ª Ed. São Paulo:LTr, 2011. P. 173.

A súmula trata da coexistência de normas que garantem a gratificação por tempo de serviço.

A gratificação por tempo de serviço visa beneficiar o empregado que se fidelizou a determinado empregador através da prestação de serviço por determinado período de tempo.

Desde já, esclareço que a reforma trabalhista trouxe impactos sobre esta verba, já que a sua natureza salarial ficou condicionada à previsão da gratificação em lei. Logo, quando estipulado por negociação coletiva, regulamento empresarial, ou, ainda, por contrato de trabalho, a gratificação terá tão somente natureza indenizatória, conforme disposto no **artigo 457, §1º da CLT**:

> *Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.*
>
> *§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.*

No que se refere ao conteúdo, a súmula dispõe que o empregado não poderá cumular duas gratificações, ainda que de origens distintas (como negociação coletiva e contrato) quando tais benesses possuírem a mesma natureza/finalidade, qual seja, a de premiar o empregado pelo tempo de serviço prestado ao empregador.

À luz do **princípio da condição mais benéfica**, o empregado pode livremente escolher a gratificação que melhor lhe aprouver, o que vem a se coadunar com uma **exceção ao princípio da irrenunciabilidade**, já que estará renunciando a uma gratificação em prol de outra mais benéfica.

Assim, não cabe ao empregador escolher a qual das gratificações fará *jus* o empregado. Dada à coexistência de gratificações, deve prevalecer a que o empregado reputar como mais benéfica.

Nesta toada, ainda, preceitua o TST em seu entendimento jurisprudencial:

> *RECURSO DE EMBARGOS. AEROVIÁRIO. ANUÊNIO E PRÊMIO-ANTIGÜIDADE. COMPENSAÇÃO. SÚMULA N.º 202 DO TST. 1. Nos moldes da Súmula n.º 202 dessa Corte, verifica-se que, sendo pagas pelo empregador gratificação por tempo de serviço e outra de mesma natureza prevista em instrumento normativo, o empregado terá direito a receber apenas a que lhe seja mais benéfica. 2. In casu, observa-se que o empregador, em Convenção Coletiva firmada em 1986, instituiu o prêmio-antiguidade, e, posteriormente, em Convenção Coletiva celebrada em 1990, previu o pagamento de anuênios. 3. Ora, tanto o prêmio-antiguidade quanto os anuênios, ambos previstos em normas coletivas, possuem a mesma finalidade, qual seja, conferir benesse ao empregado em virtude do tempo de serviço prestado à empresa. 4. Diversamente do alegado pela decisão embargada, o Verbete Sumular n.º 202 desta Corte não exige que a gratificação por tempo de serviço seja paga pelo empregador por mera liberalidade ou por força de cláusula contratual ou norma regulamentar, mas apenas que sejam pagas gratificações com a mesma natureza, como na presente hipótese. 5. Estando contrária a decisão regional ao entendimento desta Corte, deve ser dado provimento ao Recurso, de forma a adequar a decisão embargada à jurisprudência do TST. Embargos conhecidos e providos.*
>
> ***(TST - E-RR: 586078441999501555 5 586078-44.1999.5.01.5555, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 18/08/2008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais,, Data de Publicação: DJ 29/08/2008.)***

C. Súmula 186/TST

Súmula 186
LICENÇA-PRÊMIO. CONVERSÃO EM PECÚNIA. REGULAMENTO DA EMPRESA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A licença-prêmio, na vigência do contrato de trabalho, não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida a conversão no regulamento da empresa.

A Súmula 186 do TST consagra o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador ao proibir a conversão da licença-prêmio em pecúnia durante a vigência do contrato de trabalho, ressalvada a possibilidade de conversão quando houver previsão no regulamento da empresa nesse sentido.

Licença-prêmio é a licença concedida ao empregado que labora por determinado período na mesma empresa; é um prêmio pela assiduidade do trabalhador. A licença-prêmio é, em geral, um direito concedido aos servidores

públicos estatutários; **não tem previsão na CLT**, mas pode ser contemplada pelos regulamentos do empregador.

O gozo da licença-prêmio é direito do trabalhador e, na vigência do contrato de trabalho, a sua fruição deve ser facultada ao empregado, vedada a sua conversão em indenização. Isso porque o direito de fruir da licença representa condição mais benéfica ao empregado. A conversão em indenização deve ser reservada aos casos em que seja impossível ao empregado gozar do período de descanso.

No entanto, se houver previsão no regulamento da empresa, é possível converter a licença-prêmio em pecúnia, à livre escolha do empregador. Nesse caso, não há alteração lesiva do contrato, porque, desde o início, tal cláusula integrava o contrato.

Sublinho que a proibição à conversão incide apenas durante a vigência do contrato de trabalho. Uma vez encerrado, a conversão da licença-prêmio não gozada em indenização é medida que se impõe, já que o direito à licença-prêmio aderiu ao contrato de trabalho. Nesse sentido é a jurisprudência do TST:

EMBARGOS. LICENÇA-PRÊMIO. CONVERSÃO EM PECÚNIA. AUSÊNCIA DE PREVISÃO NO REGULAMENTO DA EMPRESA. DIREITO ADQUIRIDO. CONTRATO EXTINTO. ***O Reclamante adquiriu o direito à licença-prêmio previsto na norma regulamentar, no entanto, o empregador, ao resilir o contrato de trabalho, obstou o exercício desse direito, devendo-lhe reparação, no caso, a indenização compensatória****. Não se trata, no caso, de se interpretar, de forma extensiva, o regulamento da empresa, e, via de conseqüência, de se reputar violado o artigo 1.090 do antigo CCB, porque, não obstante o regulamento da empresa não fazer previsão quanto à conversão do benefício em pecúnia, o benefício aderiu ao contrato de trabalho, e uma vez integrado ao contrato de trabalho, não pode ser alterado por ato unilateral do empregador, notadamente quando causa prejuízo ao empregado, na forma do que dispõe o artigo 468 da CLT. Embargos conhecidos e desprovidos.*

(TST - E-RR: 622249142000510555 5 622249-14.2000.5.10.5555, Relator: Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 29/08/2005, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais,, Data de Publicação: DJ 09/09/2005.)

Acerca do tema, vale apontar alguns enunciados do TST autoexplicativos:

> ***Súmula nº 225 do TST***
>
> ***REPOUSO SEMANAL. CÁLCULO. GRATIFICAÇÕES POR TEMPO DE SERVIÇO E PRODUTIVIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003***
>
> *As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.*
>
> ***OJ 103, SDI-I/TST.***
>
> ***ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REPOUSO SEMANAL E FERIADOS (nova redação) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005***
> *O adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados.*

2.2 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva.

O princípio da **inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador**, por seu turno, impede alterações contratuais prejudiciais ao empregado. Tal princípio deriva da máxima do *pacta sunt servanda*, que consagra a ideia da obrigatoriedade dos ajustes entabulados. No Direito do Trabalho, as alterações só são válidas por mútuo consentimento e desde que não impliquem desvantagens ao empregado. Neste sentido é o **art. 468 da CLT**:

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

Diante desse panorama jurídico apontado, verifica-se que este princípio preconiza a chamada **teoria do direito adquirido** (Art. 5º, XXXVI, CF), ou seja, aquele **direito angariado** pelo trabalhador **incorporará de forma definitiva ao seu patrimônio jurídico.**

TOME NOTA!

No entanto, cabe ressaltar que pequenas modificações promovidas pelo empregador, resultantes do seu *jus variandi*, **não violam** o princípio em questão, **desde que não frustrem direitos do obreiro.**

Também **não afronta** o princípio da inalterabilidade lesiva as negociações coletivas que reduzam certos direitos trabalhistas, desde que legitimadas pelo ordenamento jurídico, como ocorre com o art. 611-A da CLT, que traz um rol de institutos que podem ser objeto de negociação coletiva, a qual gozará de prevalência sobre a lei. É a consagração do chamado "**o negociado prevalece sobre o legislado**".

A esse respeito, aliás, cumpre reproduzir a crítica tecida pelo **Maurício Godinho Delgado** sobre a flexibilização trabalhista pela via coletiva, veja:

> *Com a prevalência do negociado sobre o legislado (caput do art. 611-A da CLT), a Lei n. 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social. Mediante essa extensão extremada e desproporcional de poderes, a Lei também inviabiliza a materialização do direito fundamento ao trabalho digno, em decorrência da permissão à flexibilização de direitos trabalhistas indisponíveis.*[3]

INDO MAIS FUNDO!

No que tange ao postulado em análise, destacam-se os seguintes enunciados de jurisprudência:

A. Súmula 372/TST

Súmula 372
GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

[3] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, p. 254/255.

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)
II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

A **Súmula n. 372 do TST** foi **impactada** pelos novos preceitos legais disseminados pela **reforma trabalhista**.

Inicialmente, devo lembrá-los de que os empregados ocupantes de cargo ou função de confiança deverão perceber uma gratificação de função, esta de no mínimo 40% (quarenta por cento) sobre o salário efetivo. Nesta situação, preenchido este requisito legal, o empregado não estará submetido ao controle de jornada (artigo 62, II da CLT), mas o controle subsistirá quando não perceber a gratificação no importe legal determinado.

A título de conhecimento e complementação, destaco o **artigo 62 da CLT**:

> *Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:*
>
> *I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;*
>
> *II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.*
>
> *III - os empregados em regime de teletrabalho.*
>
> *Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).*

A reforma trabalhista trouxe nova disposição quanto à supressão da gratificação do cargo ou função de confiança, conforme **artigo 468 da CLT**:

> *Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.*
>
> *§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.*
>
> *§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.*

Sabemos que o ordenamento jurídico pátrio veda as alterações unilaterais e prejudiciais dos contratos de trabalho **(artigo 468 da CLT),** bem como a redução dos salários, salvo mediante convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, VI, da CF/88).

No entanto, considera-se inserido no poder diretivo do empregador a faculdade de promover o empregado ao exercício de um cargo ou função de confiança e de determinar a sua reversão ao cargo efetivo anteriormente ocupado, excluindo a gratificação de função então percebida.

Nesse ponto, sob o abrigo da reforma trabalhista (artigo 468, §2º da CLT) um aspecto deve ser ressaltado: antes da reforma, a reversão, embora lícita, não conduzia à supressão da gratificação se o empregado a tivesse percebido por mais de 10 (dez) anos; no entanto, essa normativa não se manteve com a nova legislação (Lei n. 13.467/2017).

Assim, o empregador poderá suprimir a gratificação independentemente do período de tempo pelo qual o empregado a percebeu, não havendo que se falar em direito adquirido nessa situação. À vista disso, **o inciso I da Súmula 372 perde aplicação.**

No que toca ao item II do respectivo entendimento sumular, destaco que durante o período em que o empregado perceber gratificação de confiança,

esta não poderá ser reduzida, em atenção ao **princípio da irredutibilidade salarial** (Artigo 7º, VI da Constituição Federal).

2.2.1 Previsão Legal

Acerca dos princípios analisados, acredito ser válido destacar alguns fundamentos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho e que irão contribuir ao seu estudo e aprofundamento. Veja:

> *Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.*
>
> *(...)*
>
> *Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.*
>
> *§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.*
>
> *§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.*
>
> *(...)*
>
> *Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*
>
> *I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;*
>
> *II - banco de horas anual;*
>
> *III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;*
>
> *IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;*
>
> *V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;*
>
> *VI - regulamento empresarial;*
>
> *VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;*
>
> *VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;*
>
> *IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;*

X - modalidade de registro de jornada de trabalho

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. .

HORA DE PRATICAR!

2.2.2 Aplicação Prática – Questão de Concurso

QUESTÃO - UnB/CESPE – Procurador Federal - 2006: O regulamento da pessoa jurídica Delta estabelece em uma de suas cláusulas que seus empregados terão direito ao recebimento de adicional equivalente a 10% da remuneração contratada, a título de auxílio-alimentação. Nessa situação, por ser ato unilateral, a modificação do regulamento é direito do empregador, que poderá revogar essa vantagem a qualquer tempo, atingindo todos os empregados, independentemente da data de admissão.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: Nos termos do art. 468 da CLT, ainda que haja mútuo consentimento, proíbem-se alterações contratuais lesivas. Considerando que o regulamento da empresa, quando concessivo de vantagens, adere ao contrato de trabalho, não é permitido ao empregador deixar de observá-lo nos contratos celebrados sob sua égide. Porém, nada obsta que o empregador revogue a benesse prevista no regulamento, mas tal revogação, à luz do enunciado 51 do TST, só incidirá sobre os contratos trabalhistas que lhe são posteriores.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2013 - Adaptada: Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, ainda que sem justo motivo, ser-lhe-á retirada a gratificação, não cabendo a aplicação ao caso dos princípios da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correta.

Comentários: Nos termos do **art. 468 da CLT**, o instituto da reversão é plenamente possível no direito do trabalho, não sendo considerado ilícito para fins de alteração contratual. Nesse sentido, quando o empregado for revertido depois de permanecer por dez ou mais anos em cargo ou função de confiança, a sua reversão irá retirar o seu direito à gratificação de função, percebida neste período, como se observa no artigo 468 e parágrafos da CLT. Com a alteração legislativa promovida pela Reforma Trabalhista, o inciso I da Súmula n. 372 do TST não mais se aplica.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2016 - Adaptada: O mútuo consentimento é o único requisito indispensável para que se considere

lícita qualquer alteração das condições elencadas no contrato individual de trabalho.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errado.

Comentários: Nos termos do **art. 468 da CLT**, a alteração contratual tornar-se-á válida quando houver mútuo consentimento **e** ausência de prejuízo direto ou indireto ao empregado.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2016 - Adaptada: As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errado.

Comentários: Nos termos do **art. 614, § 3º, da CLT**, as cláusulas normativas provenientes de acordo ou convenção coletiva não integram o contrato de trabalho e vigorarão tão somente pelo período máximo de dois anos, conforme **teoria da aderência limitada ao prazo.**

2.3 Princípio da Irretroatividade da Lei

A irretroatividade da lei é corolário da segurança jurídica e encontra assento na própria Constituição Federal. Assim, nos termos do art. 5º, XXXVI, da CRFB, "**a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada**".

No âmbito do Direito do Trabalho, as inovações legislativas no direito material **têm aplicação imediata**, **mas devem ser preservadas as**

condições favoráveis previstas nos contratos de trabalhos em curso e firmados à luz da legislação anterior, sob pena de se promover alteração lesiva, repudiada pelo Direito do Trabalho.

Nessa toada, Amauri Mascaro Nascimento traz uma importante elucidação quanto aos conceitos de efeito imediato e retroatividade da lei:

> *"Os conflitos de leis no tempo, em direito do trabalho, são resolvidos segundo o princípio do efeito imediato. Significa que uma lei nova tem aplicabilidade imediata, recai desde logo sobre os contratos em curso à data da sua vigência, embora constituídos anteriormente, mas ainda não extintos. Portanto, à medida que novas leis trabalhistas são editadas, a todos os que são empregados, por ocasião da sua vigência, beneficiarão. Citando Caldeira, afirma Francisco de Ferrari que a vigência imediata 'é uma qualidade da ordem pública em que se fundam as disposições trabalhistas. Se, por exemplo, uma lei nova reduz a jornada de trabalho, seria impossível esperar que se celebrassem novos contratos de trabalho para que a redução entrasse em vigor. O mesmo ocorreria se, estabelecido legalmente um tipo de salário mínimo, ficasse admitido que continuassem sendo pagos salários inferiores aos trabalhadores'.*
>
> *Efeito imediato não se confunde com retroatividade, como bem explica Paul Roubier. Retroatividade é aplicação da lei a situações jurídicas já extintas ou consumadas. Assim, seria retroativa a lei trabalhista nova que viesse a ser aplicada aos contratos de trabalho já extintos à data da sua vigência. A questão da retroatividade é de direito positivo.*
>
> *No Brasil, por preceito constitucional, a lei nova não pode ferir os direitos adquiridos, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Portanto, como um contrato de trabalho já terminado é um ato jurídico perfeito, a lei nova não pode sobre ele projetar-se. Advirta-se, no entanto, que essa solução não é geral e depende do sistema jurídico de cada país, nada impedindo, em determinada ordem jurídica, a retroatividade de leis trabalhistas, desde que por dispositivo expresso. Em nosso país, a irretroatividade é o princípio vigorante."*[4]

Passemos, então, à análise dos enunciados do TST amparados no princípio da irretroatividade.

A. Súmula 307/TST

Súmula 307
JUROS. IRRETROATIVIDADE DO DECRETO-LEI Nº 2.322, DE 26.02.1987 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

[4] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho - História e Teoria, 29ª edição.*. Saraiva, 6/2014. [Minha Biblioteca], p. 560.

A fórmula de cálculo de juros prevista no Decreto-Lei nº 2.322, de 26.02.1987 somente é aplicável a partir de 27.02.1987. Quanto ao período anterior, deve-se observar a legislação então vigente.

A súmula acima **consagra a aplicação do princípio da irretroatividade da lei**. O Decreto-Lei n. 2.322/87 trouxe novos parâmetros para o cálculo de juros de mora e correção monetária. Ocorre que, para preservar a irretroatividade da lei, só pôde incidir sobre as situações que são posteriores à sua entrada em vigor. Assim, os períodos anteriores ao referido diploma devem continuar se sujeitando às normas que lhe são contemporâneas.

Quanto aos juros e correção monetária, não podemos deixar de mencionar as Súmulas 200 e 439, que abordam o tema, mas sob a égide dos danos morais.

Desta forma, tome nota:

- **Súmula 439/TST**

Súmula 439
DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

Em se tratando de juros de mora e correção monetária sobre o valor da condenação por danos morais, devemos nos atentar para o termo *a quo* da

sua incidência, o qual observará os seguintes preceitos:

- ✓ A **correção monetária** incidirá **a partir da condenação** por danos morais, ou seja, do *dies a quo* de fixação do montante devido. No entanto, observe que se sobrevier **decisão posterior majorando ou reduzindo a condenação**, a correção monetária passará a incidir sobre o **novo *dies a quo*** da condenação (valor definitivo);

- ✓ Em contrapartida, quanto aos **juros de mora**, estes incidirão **desde a data do ajuizamento da ação**, mas sobre **a importância já corrigida monetariamente.**

▪ Súmula 200/TST

Súmula 200
JUROS DE MORA. INCIDÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente.

Inicialmente, reforço que os **juros de mora** devem obedecer aos ditames do **artigo 39, §1º, da Lei n. 8.177/91** e **Súmula 200** do **TST**, enquanto a **correção monetária** segue o disposto no **artigo 459, parágrafo único, da CLT** e **Súmulas n. 381** do **TST** e **362 do STJ.**

Para fins de estudo e aprofundamento, também transcrevo o teor da **Súmula n. 362 do STJ:**

> *A correção monetária do valor da indenização do dano moral incide desde a data do arbitramento.*

Assim, os **juros** são devidos **a contar da propositura da ação**, diferenciando-se do termo inicial da **correção monetária**, que incidirá a partir da condenação, como explanado anteriormente.

B. Súmula 363/TST

Súmula 363
CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Nesta toada do **princípio da irretroatividade da lei no tempo**, verifica-se que a Constituição Federal de 1988 inovou em relação às Constituições anteriores, de forma que passou a exigir **para a contratação de servidor público celetista a prévia aprovação em concurso público**.

É esse o teor do **art. 37, II, e §2º da CRFB/88**:

> *Art. 37, II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)*
>
> *§ 2º A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.*

Conforme preceitua o §2º do art. 37, a não observância da regra do concurso público resulta no reconhecimento da **nulidade do contrato firmado**, eivado do vício da inconstitucionalidade.

O reconhecimento da nulidade traz consigo, também, a vedação ao reconhecimento de direitos trabalhistas, mas não afasta o direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes ao depósito do FGTS. É dizer: mesmo nulo, preserva-se o direito à contraprestação pelo serviço prestado, pelo valor do salário mínimo, e o direito ao depósito do

FGTS relativo ao período trabalhado, de sorte a evitar enriquecimento ilícito por parte do Estado e em virtude da irreversibilidade do labor prestado.

Anote-se que aqui **não há retroatividade da lei**. A nulidade só atinge os contratos firmados **após** o advento da CF/88, que impõe a obrigatoriedade da prévia aprovação em concurso público.

É preciso consignar, contudo, que a Súmula n. 363 do TST não está imune às críticas. O Professor Sérgio Pinto Martins, por exemplo, defende o não pagamento de qualquer verba trabalhista àquele que é contratado pelo Poder Público sem prévia aprovação em concurso público. O autor afirma que:

> *"Se não há vínculo de emprego, por falta de concurso público, não deveria ser paga qualquer verba ao trabalhador. A falta de concurso público tanto é ilegal para a Administração como para o trabalhador, que deveria saber da sua necessidade, pois não pode alegar a ignorância da lei (artigo 3º da LICC)"*[5]

O autor ainda complementa sua fundamentação com base nos princípios constitucionais que regem a Administração Pública, como se observa:

> *A Administração Publica está adstrita ao princípio da legalidade (art. 39 da Constituição), devendo observar a regra constitucional. Não se trata de interpretar o contrato realidade, mas a norma constitucional, que está acima das regras ordinárias da CLT e dos princípios de Direito do Trabalho.*[6]

Contudo, o Supremo Tribunal Federal, a par das críticas, continua a afirmar a validade do enunciado sumular, como se nota no julgado abaixo colacionado, proferido em 2014:

> *Ementa: CONSTITUCIONAL E TRABALHO. CONTRATAÇÃO DE PESSOAL PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SEM CONCURSO. NULIDADE. EFEITOS JURÍDICOS ADMISSÍVEIS EM RELAÇÃO A EMPREGADOS: PAGAMENTO DE SALDO SALARIAL E LEVANTAMENTO DE FGTS (RE 596.478 - REPERCUSSÃO GERAL). INEXIGIBILIDADE DE OUTRAS VERBAS, MESMO A TÍTULO*

[5] Comentários às Súmulas do TST, Atlas, p. 249, 250*: 2009*
[6] MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Súmula do TST. São Paulo: Atlas, 2005, p. 228.

INDENIZATÓRIO. 1. Conforme reiteradamente afirmado pelo Supremo Tribunal Federal, ***a Constituição de 1988 reprova severamente as contratações de pessoal pela Administração Pública sem a observância das normas referentes à indispensabilidade da prévia aprovação em concurso público, cominando a sua nulidade e impondo sanções à autoridade responsável (CF, art. 37, § 2º). 2. No que se refere a empregados, essas contratações ilegítimas não geram quaisquer efeitos jurídicos válidos, a não ser o direito à percepção dos salários referentes ao período trabalhado e, nos termos do art. 19-A da Lei 8.036/90, ao levantamento dos depósitos efetuados no Fundo*** *de Garantia por* ***Tempo de Serviço - FGTS****. 3. Recurso extraordinário desprovido. (STF, RE 705.140/RS, Rel. Min. Teori Zavascki, Tribunal Pleno, j. 28.08.2014, DJe 05.11.2014)*

C. OJ SDI1 362

OJ SDI1 - 362
CONTRATO NULO. EFEITOS. FGTS. MEDIDA PROVISÓRIA 2.164-41, DE 24.08.2001, E ART. 19-A DA LEI Nº 8.036, DE 11.05.1990. IRRETROATIVIDADE (DJ 20, 21 e 23.05.2008)
Não afronta o princípio da irretroatividade da lei a aplicação do art. 19-A da Lei nº 8.036, de 11.05.1990, aos contratos declarados nulos celebrados antes da vigência da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001.

A Orientação Jurisprudencial acima está intimamente relacionada à **Súmula 363 do TST**, que trata da nulidade da contratação de servidor público sem prévia aprovação em concurso público.

A **Medida Provisória n. 2.164/01** incluiu o **art. 19-A na Lei do FGTS (Lei n. 8.036/90)** para fazer constar expressamente o direito ao depósito do FGTS na conta vinculada do trabalhador cujo contrato de trabalho seja declarado nulo nas hipóteses previstas no art. 37, §2º, da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário.

Observe o disposto pela **Lei n. 8.036/90:**

Art. 19-A. É devido o depósito do FGTS na conta vinculada do trabalhador cujo contrato de trabalho seja declarado nulo nas hipóteses previstas no art. 37, § 2º, da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Parágrafo único. O saldo existente em conta vinculada, oriundo de contrato declarado nulo até 28 de julho de 2001, nas condições do ***caput****, que não tenha sido levantado até essa data, será liberado ao trabalhador a partir do mês de agosto de 2002.*

O acréscimo do novo dispositivo trouxe algumas discussões quanto à sua aplicação temporal. **Seria possível aplicar a nova regra aos contratos nulos celebrados antes da Medida Provisória?**

O TST entendeu que sim. Para o Tribunal Superior do Trabalho, a aplicação do art. 19-A da Lei n. 8.036/90 a situações jurídicas anteriores a sua vigência **não afronta o princípio da irretroatividade das leis**, pois essa norma apenas confirma o direito preexistente do obreiro de ser indenizado pela força despendida, a fim de restaurar o *status quo* anterior.

A despeito de o contrato de emprego ter sido firmado em período anterior à vigência da MP n. 2.164/41, tal fato não afasta o direito aos depósitos do FGTS, visto que a aludida norma apenas confirma o entendimento de que não se pode exacerbar a pronúncia de nulidade ao ponto de negar totalmente eficácia ao negócio jurídico.

Cabe recordar que em Direito do Trabalho a nulidade não pode ser proclamada retroativamente, porque, evidentemente, o trabalho subordinado, em proveito de outrem, já resultou prestado, de forma irreversível.

A Medida Provisória em tela tem conteúdo meramente declaratório de obrigação preexistente. O fundamento jurídico da obrigação de responder pelo FGTS sobre o salário mínimo garantido no curso do contrato deriva da própria Lei n. 8.036/90 e da eficácia relativa que se empresta ao contrato, não obstante a declaração de nulidade do contrato de trabalho.

Assim, o contrato de emprego com a Administração Pública após a CF/88 e sem prévia aprovação em concurso público, embora inválido, dada a irreversibilidade do labor prestado e para se evitar o enriquecimento sem causa do empregador, gera direito ao salário mínimo e ao FGTS correspondente.

D. Súmula 441/TST

Súmula 441
AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

A Súmula n. 441 do TST cuida do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, instituído pela **Lei n. 12.506/2011**, e das situações sujeitas à sua regulação. Antes, porém, faremos uma breve recapitulação da evolução normativa a respeito do aviso prévio.

Precedendo à Constituição Federal de 1988, a CLT, com a redação dada pela Lei n. 1.530/51, em seu artigo 487, garantia aos empregados um período de aviso prévio correspondente a 8 (oito) dias, se o pagamento era efetuado por semana ou tempo inferior, ou 30 (trinta) dias, aos que percebiam por quinzena ou mês, ou tinham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

Confira o dispositivo:

> *Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:*
>
> *I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)*
>
> *II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)*

Todavia, em 1988, a **atual Constituição Federal** passou a prever, como **direito dos trabalhadores urbanos e rurais**, o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de, no mínimo, trinta dias, nos termos da lei (art. 7º, XXI, da CRFB/88).

O termo "proporcional" deu uma nova amplitude ao aviso prévio, porque exigiu que o período de aviso se ajustasse à duração de cada contrato de trabalho, respeitado o período mínimo de 30 (trinta) dias.

A exata dimensão da proporcionalidade não veio descrita na norma constitucional, que deixou tal mister a cargo do legislador ordinário. A lei que

veio regulamentar a proporcionalidade só foi editada em 2011, deixando um grande período no "limbo jurídico".

Nesse interim, muito se argumentou quanto à autoaplicabilidade do dispositivo constitucional, no entanto, o TST rechaçou essa tese ao editar a **OJ 84 SDBI-1:**

> ***AVISO-PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE****. A proporcionalidade do aviso-prévio, com base no tempo de serviço, depende da legislação regulamentadora, visto que o art. 7º, inc. XXI, da CF/1988 não é autoaplicável.*

Como dito, apenas em 2011 houve a regulamentação do aviso prévio proporcional. A Lei n. 12.506/2011 passou a dispor que o aviso prévio será concedido na proporção de **30 (trinta) dias aos empregados que tenham até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, acrescendo-se 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.**

A tardia edição da Lei n. 12.506/2011 trouxe um problema de direito intertemporal. A regulamentação da proporcionalidade do aviso prévio poderia ser aplicada às rescisões contratuais anteriores à lei e posteriores à Constituição? O tema rendeu grandes discussões e, para deslindar a celeuma, o TST editou o verbete sumular n. 441, restringindo a aplicação da Lei n. 12.506/2011 apenas às rescisões posteriores à sua vigência.

Assim, dada a eficácia limitada da norma constitucional, sujeita à regulamentação pelo legislador ordinário, **o TST afirmou a irretroatividade da Lei n. 12.506/2011, que só incidirá nas rescisões contratuais que lhe são posteriores**.

Veja a aplicação prática da **Súmula n. 441/TST:**

JURISPRUDÊNCIA

> *RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS -IN ITINERE-. HORÁRIOS DO TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR INCOMPATÍVEL COM TÉRMINO DE JORNADA. Nos termos da Súmula nº 90, II, -a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas 'in itinere'- , razão por que devido o seu pagamento quando a jornada de trabalho do empregado termina quando não há mais transporte público regular que lhe possa levar à sua casa. Recurso de*

revista de que não se conhece. 2. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. TEMPO DE SERVIÇO. NORMA REGULAMENTAR. ***Este Tribunal tinha entendimento pacífico no sentido de que a proporcionalidade do aviso prévio, com base no tempo de serviço, dependia de legislação regulamentar, uma vez que o artigo 7º, XXI, da Constituição Federal não é auto-aplicável. Ocorre que em 13 de outubro de 2011 passou a vigorar a lei 12.506, que trata da proporcionalidade do aviso prévio. Contudo, no caso concreto, não há como se aplicar a nova legislação, já que a rescisão contratual se efetivou antes da publicação da Lei nº 12.506, não atingindo, portanto, o pedido do reclamante****. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. 3. APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. EFEITOS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO. NÃO EXTINÇÃO. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. MULTA DE 40% DO FGTS. Não mais se discute a possibilidade de extinção dos contratos de trabalho pela aposentadoria espontânea, por força da decisão emanada do excelso Supremo Tribunal Federal (ADI nº 1.721-3/DF) e, posteriormente, do entendimento predominante neste colendo Tribunal Superior, consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 361 da SBDI-1. Na hipótese, a dispensa do reclamante se deu posteriormente a seu pedido de aposentadoria espontânea, o qual não gerou a extinção do contrato de trabalho. O tempo trabalhado antes e após o seu pedido de aposentadoria dizem respeito ao mesmo contrato de trabalho. Impõe-se, assim, o pagamento da multa de 40% do FGTS sobre todos os depósitos do período trabalhado. Recurso de revista de que não se conhece. 4. MULTA DE 40% DO FGTS. EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. PRESCRIÇÃO. Não há falar em prescrição quanto ao pedido de multa de 40% do FGTS em relação a suposto primeiro contrato de trabalho, uma vez que a aposentadoria espontânea não extingue relação de trabalho, pelo que efetiva ruptura ocorreu apenas com a dispensa do reclamante, em momento posterior à aposentadoria, a partir de quando é contado o prazo prescricional. Recurso de revista de que não se conhece. 5. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. ÔNUS DA PROVA. DESOBRIGAÇÃO. Não há como alterar decisão regional baseada nas provas produzidas nos autos, ônus do qual o reclamante se desincumbiu, no sentido do efetivo labor extraordinário. Recurso de revista de que não se conhece. 6. GRATIFICAÇÃO ESPECIAL. O só fato de o empregador ter pagado gratificação especial esporadicamente a alguns empregados, quando da rescisão do contrato de trabalho, e a uma empregada quando de sua adesão a plano de demissão voluntária não gera direito a tal parcela em relação a todos os empregados, pois a parcela não decorre de lei ou de norma coletiva, bem como não foi demonstrada qualquer violação ao princípio da isonomia, sendo que a exigência de tal pagamento afronta o princípio da legalidade. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.*

(TST - RR: 4700242006504076l 4700-24.2006.5.04.0761, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 15/05/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/05/2013)

Aqui vale ponderar acerca da proporção do aviso prévio, estipulada pela **Lei n. 12.506/2011** (aplicável apenas às rescisões contratuais que lhe são posteriores), conforme o tempo de labor do empregado:

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL
Até 1 ano	30 dias
1 ano	33 dias
2 anos	36 dias

3 anos	**39 dias**
4 anos	**42 dias**
5 anos	**45 dias**
(...)	**(...)**
20 anos	**90 dias (período máximo)**

Por fim, abordaremos o assunto de forma mais aprofundada em capítulo próprio, mas, desde já, realizo algumas ponderações finais acerca do instituto do aviso prévio:

- ✓ Majoritariamente, entende-se que a **proporcionalidade do aviso prévio se aplica tão somente ao empregado**, ou seja, trata-se de um **direito do obreiro**, não estendido ao empregador. O TST tem entendido nesse mesmo sentido, como demonstra o recente **informativo n. 165**:

> *Aviso prévio proporcional. Lei nº 12.506/2011. Direito exclusivo do empregado. A proporcionalidade do aviso prévio a que se refere a Lei nº 12.506/2011 aplica-se somente aos casos em que o empregador toma a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho. Interpretar a norma de forma diversa, ou seja, exigir que o trabalhador cumpra aviso prévio superior a trinta dias, na hipótese em que ele próprio intentar a rescisão do contrato, significaria compactuar com alteração legislativa prejudicial ao empregado. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade conheceu dos embargos interpostos pela reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para acrescer à condenação o pagamento de três dias de trabalho prestado indevidamente no período do aviso prévio, com os reflexos cabíveis. TST-E-RR-1964-73.2013.5.09.0009, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 21.9.2017*

- ✓ Durante o aviso prévio concedido ao empregado, este terá direito a uma redução em sua jornada laboral de 2 (duas) horas diárias, ou, sob a sua escolha, de 7 (sete) dias corridos sem labor;
- ✓ Na contagem do prazo do aviso prévio, exclui-se o dia do começo e inclui-se o dia do vencimento, conforme regramento do **artigo 132 do CC/2002 e Súmula n. 380 do TST**;
- ✓ O direito ao aviso prévio é irrenunciável, nos termos da **Súmula n. 276 do TST**;

- ✓ É ilegal substituir a redução da jornada de trabalho, durante o aviso prévio, pelo correspondente pagamento do período (**Súmula n. 230 do TST**);
- ✓ A concessão do aviso prévio para fins de dispensa apenas terá início após o fim do período estabilitário (**OJ n. 268 da SDI-I/TST**);
- ✓ Tanto o aviso prévio cumprido como o indenizado serão computados para fins de cômputo do tempo de serviço e projeção na CTPS (**OJ n. 82 da SDI-I/TST**).

2.3.1 Previsão Legal

> *"Art. 912, CLT - Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação."*
>
> *"Art. 5º, CF Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*
>
> *XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada."*
>
> *"Art. 487, CLT – (...)*
>
> *§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.*
>
> *§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.*
>
> *§ 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.*
>
> *§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta.*
>
> *§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.*
>
> *§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.*
>
> *Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.*

> *Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.*
>
> *Art. 489 - Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.*
>
> *Parágrafo único - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.*
>
> *Art. 490 - O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.*
>
> *Art. 491 - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo."*

2.3.2 Aplicação Prática – Questão de Concurso

QUESTÃO – TRT – Juiz do Trabalho Substituto – 2016 - Adaptada: Sobre o dano moral, individual e coletivo, conforme legislação e entendimento sumulado do TST, no âmbito das relações de trabalho, observa-se que nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correta.

Comentários: A assertiva está equivocada, haja vista que nos termos da **Súmula n. 439 do TST**, nas condenações por dano moral, a **atualização monetária** é devida **a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor**. Em contrapartida, os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do **art. 883 da CLT**.

QUESTÃO – TRT – Analista Judiciário – 2011 - Adaptada:

O direito ao aviso prévio é renunciável pelo empregado, sendo que o pedido de dispensa de cumprimento sempre exime o empregador de pagar o respectivo valor.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: A Súmula nº 276 do TST estabelece que o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, de maneira que o pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo no caso de comprovação de novo emprego pelo trabalhador. Nesse passo, afere-se que a parte final do referido enunciado jurisprudencial preceitua uma hipótese de exceção à irrenunciabilidade do direito ao aviso prévio, quando há pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado e resta comprovada a obtenção de novo emprego.

QUESTÃO – TRT – Analista Judiciário – 2016 - Adaptada:

O aviso prévio será concedido no prazo máximo de oitenta dias, conforme a situação de cada trabalhador.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: A **Lei nº 12.506 /11,** publicada em 13 de outubro de 2011, promoveu alteração no aviso prévio para **acrescer 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.**

QUESTÃO – Procurador do Estado – 2018 - Adaptada: Nos termos dos enunciados sumulares do Tribunal Superior do Trabalho, o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei n° 12.506, em 13 de outubro de 2011.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correto.

Comentários: O direito ao **aviso prévio proporcional** ao tempo de serviço somente é assegurado nas **rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.**

QUESTÃO – Procurador do Estado – 2017 - Adaptada: De acordo com entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho, a contratação de servidor público, após a Constituição Federal de 1988, sem a prévia aprovação em concurso público, diz respeito a um contrato nulo, não capaz de gerar qualquer efeito.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, e apesar de o contrato ser nulo, lhe confere direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS, conforme Súmula n. 363 do TST.

QUESTÃO – Analista – Advocacia – 2009: A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas,

respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correto.

Comentários: Nos termos da **Súmula n. 363 do TST,** a contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º**, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada,** em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, **e** dos **valores referentes aos depósitos do FGTS.**

2.4 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas

Sabemos que o Direito do Trabalho se constrói a partir do **princípio da proteção,** que busca equiparar as partes da relação de trabalho, em razão da posição desnivelada que ocupa o trabalhador em cotejo com aquela ocupada pelo empregador.

Exatamente porque uma das partes da relação trabalhista goza de uma posição privilegiada, lastreada no capital, capaz de sujeitar o empregado às suas vontades em nome da preservação do emprego, a autonomia da vontade, aqui, é bastante mitigada. O **princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas** representa, portanto, **uma restrição à autonomia das partes.**

O professor **Maurício Godinho Delgado** ensina que

> *Prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz das garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego.* [7]

Ainda, **Amauri Mascaro Nascimento** reforça:

[7] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 196.

> *O princípio da irrenunciabilidade dos direitos pelo trabalhador tem a função de fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante o empregador, pela da lei, impeditiva e invalidante da sua alienação.*[8]

O princípio da irrenunciabilidade informa dois importantes dispositivos da CLT: **a)** o que reconhece a nulidade de pleno direito de qualquer ato que impeça a aplicação dos preceitos trabalhistas; e **b)** o que exige mútuo consentimento para as alterações contratuais, vedadas as alterações lesivas ao empregado. Vejam:

> *Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.*
>
> *Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia*

A irrenunciabilidade, embora consista num importante mecanismo de realização da igualdade substancial nas relações trabalhistas, **não é um princípio absoluto**. Em certos casos, é possível **renunciar a certos direitos trabalhistas** desde que observadas certas condicionantes, como se verá nas orientações jurisprudenciais adiante relacionadas.

Por fim, sublinho que a **Reforma Trabalhista** parece ter reduzido o conteúdo do princípio da irrenunciabilidade. O novel **art. 611-A da CLT** traz uma série de matérias em que o negociado prevalecerá sobre o legislado, o que acaba por conferir um lastro de renúncia a determinados direitos laborais.

No mais, relembro que o art. 444, parágrafo único, da CLT confere **autonomia** aos **hipersuficientes** (assim entendidos aqueles que tenham nível superior e recebem salários superiores a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social) para negociarem cláusulas contratuais

[8] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do Trabalho - História e Teoria, 29ª edição.. Saraiva, 6/2014. [Minha Biblioteca], p. 472.

diretamente com seus empregadores sem intermediação do sindicato profissional.

Com efeito, devemos nos ater a algumas **exceções legislativas ao princípio da irrenunciabilidade**, hipóteses em que o empregado poderá **renunciar ou transacionar os seus direitos**, como se observa abaixo:

✓ **Renúncia ao regulamento empresarial – Súmula n. 51 do TST.**
✓ **Fracionamento das Férias - Artigo 134, §1º da CLT;**
✓ **Alteração do regime presencial para o teletrabalho - Artigo 75-C §1º da CLT;**
✓ **Banco de horas semestral, através de acordo individual - Artigo 59, §5º da CLT;**
✓ **Compensação de jornada mensal – Artigo 59, §6º da CLT;**
✓ **Adesão a plano de demissão incentivada – Artigo 477-B da CLT;**
✓ **Celebração de cláusula compromissória de arbitragem - Artigo 507-A da CLT;**
✓ **Homologação de acordo extrajudicial – Artigo 855-E da CLT;**
✓ **Quitação anual das obrigações trabalhistas – Artigo 507-B da CLT;**
✓ **Conciliação operada no âmbito das Comissões de Conciliação Prévia (CCP) – Artigo 625-A a 625-H da CLT.**

Assim, vamos ao estudo de algumas das exceções acima mencionadas e já abordadas pelo TST em seus entendimentos sumulares e jurisprudenciais:

A. Súmula 51/TST

Súmula 51
NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

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. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

A Súmula n. 51 do TST aborda os regulamentos empresariais e **representa uma aplicação prática do princípio da inalterabilidade contratual lesiva**.

Os regulamentos são atos emanados do empregador em razão do seu poder regulamentar. Nos dizeres de **Amauri Mascaro Nascimento[9]:**

> *O regulamento de empresa é uma forma de direito caracterizada pelo âmbito de validez, que é ordenamento concreto da empresa. Consiste num conjunto sistemático de normas sobre condições gerais de trabalho, prevendo diversas situações a que os interessados se submeterão na solução dos casos futuros.*

Embora existam algumas controvérsias, o regulamento é comumente considerado **fonte formal autônoma** do direito trabalhista, mas, de todo modo, deve obediência às normas mínimas de proteção impostas pelo Estado. Há bancas examinadoras que consideram o regulamento como fonte formal heterônoma, hipótese em que não há a participação do empregado na formação do diploma normativo, que resulta de um ato de imposição do empregador.

Os regulamentos funcionam como uma "lei" para as partes envolvidas naquela relação laboral. Nesse sentido, o regulamento interno poderá prever questões técnicas, disciplinares e até mesmo determinados direitos aos empregados.

Os regulamentos, uma vez editados, aderem aos contratos de trabalho celebrados sob sua égide e, à luz do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, não podem ser alterados para imediatamente incidir sobre contratos em curso, de forma a trazer prejuízos ao trabalhador. Mas se outorgarem benefícios

[9] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do Trabalho - História e Teoria, 29ª edição.. Saraiva, 6/2014. [Minha Biblioteca], p. 451.

ao empregado, têm aplicação imediata, à luz do postulado da condição mais benéfica ao empregado.

Assim, **o item I** do enunciado sumular n. 51 do TST garante que cláusulas regulamentares que alterem ou revoguem benefícios concedidos aos trabalhadores só poderão ser aplicadas aos trabalhadores admitidos após as alterações prejudiciais. Não é possível reduzir direitos trabalhistas por ato unilateral (regulamento) durante o curso do contrato de trabalho, porque **representaria ofensa ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva e, em especial, pelo fato de o regulamento aderir ao contrato de trabalho e gerar direito adquirido**. Ainda que por mútuo consentimento, a supressão de vantagens trabalhistas encontra óbice no art. 468 da CLT.

Contudo, os novos trabalhadores, admitidos na vigência do novo regulamento, estão sujeitos à nova regulamentação, e quanto a eles não há que se falar em situação lesiva, porque não estavam sujeitos ao antigo regulamento; para eles, há um novo contrato, desde o início amparado no novo regulamento. Em todo caso, há de se observar as exigências legais mínimas de proteção.

Já **o item II** da Súmula n. 51/TST trata da hipótese de coexistência de regulamentos distintos no âmbito do mesmo empregador. Ou seja, regulamentos que trazem normativas distintas de forma que não é possível taxar qualquer um deles, de forma isolada, de "mais benéfico ao trabalhador". Nesse caso, é dada ao empregado a faculdade de optar por sua sujeição a qualquer um desses regulamentos, de forma que a opção importará em renúncia às possíveis benesses outorgadas pelos demais.

Desde já, ressalto que **não é possível, aqui, cumular trechos favoráveis de todos os regulamentos, porque a normativa deve ser aplicada na sua íntegra**. Logo, apenas um regulamento, à escolha do trabalhador, aderirá ao contrato de trabalho, sendo-lhe, portanto, vedado pleitear benefícios isolados de ambos normativos.

É nesse sentido, aliás, o **julgado do TST** abaixo reproduzido:

> *AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. ADESÃO À NOVA ESTRUTURA SALARIAL UNIFICADA (ESU/2008). RENÚNCIA ÀS NORMAS DO PLANO ANTERIOR. APLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 51, II, DO TST. A jurisprudência desta Corte Superior firmou o entendimento de que "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", nos termos da Súmula nº 51, II. Assim, ao resolver pela manutenção da decisão de piso, que entendeu pela validade da renúncia em relação às normas do plano anterior, o Tribunal Regional observou a jurisprudência consolidada desta Corte Superior, consubstanciada no item II do verbete acima descrito, ao considerar a adesão espontânea dos autores ao ESU/2008, em transação caracterizada pela existência de concessões recíprocas. Com efeito, tendo em vista que os autores aderiram livremente à Estrutura Salarial Unificada de 2008, mas pretendem diferenças salariais das vantagens pessoais com lastro na forma de composição salarial prevista no PCS anterior,* ***é forçoso concluir o intento autoral de pinçar aspectos de dois regramentos distintos, em conduta que contraria o verbete sumular ora examinado, por caracterizar o sistema de aglutinação de normas.*** *Desse modo, albergada a hipótese de licitude da renúncia ao regramento anterior, quando o empregado optar espontaneamente por novo PCS que lhe é proposto, não se mostra razoável admitir que haja espaço para ajuizamento de ação quanto aos aspectos renunciados. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.*
>
> *(TST - AIRR: 1315651420155130022, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 29/11/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/12/2017)*

Ainda, podemos destacar o **Informativo n. 43 do TST**:

> *Adesão a novo plano de benefício previdenciário. Efeitos. Renúncia às regras do plano anterior. Incidência da Súmula n º 51, II, do TST. Aplica-se o item II da Súmula nº 51 do TST aos casos em que se discute os efeitos da adesão a novo plano de benefício previdenciário oferecido por entidade de previdência privada, pois a finalidade última do referido verbete é resguardar o ato jurídico perfeito que se aperfeiçoa com a a livre adesão às vantagens de um plano mediante a renúncia ao regulamento de complementação de aposentadoria anterior, sendo indiferente o fato de a opção referir-se a plano de previdência privada ou a regulamento de empresa. Com esses fundamentos, a SBDI-I, em sua composição plena, conheceu dos embargos da reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, mantendo o entendimento adotado pela Turma no sentido de que a opção da empregada pelo BRTPREV/2002 implicou renúncia às regras do plano anterior. Vencidos os Ministros José Roberto Freire Pimenta, João Oreste Dalazen, Renato de Lacerda Paiva e Delaíde Miranda Arantes. TST-E-RR-140500-24.2008.5.04.0027, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 18.4.2013.*

No mais, devemos ponderar que dentre as hipóteses em que o negociado se sobrepõe ao legislado (previstas no **artigo 611-A da CLT)**, está o regulamento empresarial. **Veja:**

> *Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*
>
> *(...)*
>
> *VI - regulamento empresarial;*

Ressalto que apesar dos regulamentos, como regra, não exigirem formalidades legais específicas, é um direito do empregado o conhecimento desta lei interna; logo, a sua publicidade deve ser garantida, especialmente porque o regulamento integra o contrato de trabalho.

Antes da reforma trabalhista, a validade do plano de cargo e salário estipulado por regulamento estava sujeita à homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego. No entanto, com o advento da Lei n. 13.467/2017, a validade jurídica dessas normas não está mais condicionada a tal homologação. Ademais, não subsiste a obrigatoriedade de que as promoções de cargo devam ocorrer, de forma alternada, entre merecimento e antiguidade, podendo-se fixar a promoção em apenas um desses critérios, conforme artigo 461, §2º da CLT.

Ainda quanto ao tema dos regulamentos empresariais, destaco algumas súmulas e OJs:

B. Súmula 77/TST

Súmula 77
PUNIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

ESCLARECENDO

Como dito acima, o regulamento, como regra, é tido como fonte formal autônoma do direito do trabalho e adere ao contrato de trabalho para todos os efeitos, sobretudo para efeito de aplicação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

O regulamento pode disciplinar a organização da prestação do serviço (poder organizacional) ou mesmo o poder de punir (poder punitivo). Logo, do mesmo modo que o empregado deve se submeter ao regulamento, tendo ciência sobre as possíveis punições a que estará sujeito no decorrer do contrato, o empregador também deverá observar a disciplina regulamentar do seu direito de punir, de sorte a garantir segurança jurídica ao trabalhador. Assim, se há previsão regulamentar impondo a necessidade de realizar inquérito ou sindicância previamente à aplicação de punição, o empregador não poderá simplesmente ignorá-la.

Portanto, se o regulamento prevê determinado procedimento a ser levado a cabo quando da eventual punição do empregado, **ignorar tal procedimento implicaria em verdadeira alteração unilateral lesiva ao obreiro**.

Por isso, ainda que a lei padeça de qualquer exigência prévia para legitimar a aplicação de punição ao empregado, se há no regulamento da empresa determinado trâmite a ser observado, não é facultado ao empregador cumpri-lo ou não. O procedimento prévio de penalização é direito dor trabalhador e não está sujeito ao alvedrio do empregador.

JURISPRUDÊNCIA

Nessa toada, veja o julgado do TST veiculado no **Informativo n. 33:**

> *Sociedade de economia mista. Privatização. Demissão por justa causa. Necessidade de motivação do ato demissional. Previsão em norma interna. Descumprimento. Nulidade da despedida. Reintegração. Art. 182 do CC.* ***A inobservância da norma interna do Banestado, sociedade de economia mista sucedida pelo Itaú Unibanco S.A., que previa a instauração de procedimento administrativo para apuração de falta grave antes da***

> ***efetivação da despedida por justa causa, acarreta a nulidade do ato de dispensa ocorrido antes do processo de privatização, assegurando ao trabalhador, por conseguinte, a reintegração no emprego****, com base no disposto no art. 182 do CC, segundo o qual, anulado o negócio jurídico, deve-se restituir as partes ao "status quo ante". Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, relator, Ives Gandra Martins Filho, Brito Pereira e Maria Cristina Peduzzi, que davam parcial provimento ao recurso para, reconhecendo a nulidade da justa causa aplicada, convertê-la em demissão imotivada e determinar o pagamento das diferenças relativas às verbas rescisórias devidas. TST-E-ED-RR-22900- 83.2006.5.09.0068, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 6.12.2012*

Apesar de não ser o foco deste livro digital, ressalto a punição inovadora trazida pela reforma trabalhista: a possibilidade de aplicação de multa pelo empregador em face do empregado, ou vice-e-versa, em sede de contrato de trabalho intermitente (artigo 452-A, §4º da CLT). Nessa toada, quando o empregado, convocado para laborar, aceitar, mas não comparecer, ou, ainda, quando o empregador convocar, mas não fornecer trabalho, poderá ser aplicada, ao empregado ou ao empregador, a depender de quem descumpriu o pactuado, multa de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração que seria devida.

C. OJ SDI1 270

OJ SDI1 – 270
PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002)

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

ESCLARECENDO

A Orientação Jurisprudencial acima transcrita consagra uma hipótese de transação admitida pela Justiça do Trabalho, bem como, de certo modo, abriga uma hipótese de renúncia também.

A adesão do empregado ao **Programa de Demissão Voluntária (PDV)** é uma alternativa para a dispensa de comum acordo. Trata-se de um programa instituído pela empresa que oferta incentivos ao empregado para que ele se disponha a ser dispensado, ou seja, para que aceite a rescisão contratual.

Em regra, os incentivos concedidos àqueles que aderem ao programa consistem no pagamento de uma indenização, além dos valores previstos em lei.

O PDV é uma **forma de extinção do contrato de trabalho que reclama a adesão do empregado** e no qual o empregado receberá um valor maior do que aquele a que faz jus por lei. O valor arcado pelo empregador é pago a título de indenização, logo, não pode ser alegado como pagamento por débitos trabalhistas não constantes do recibo de quitação.

Explica-se: quando da extinção do contrato de trabalho por adesão ao PDV, o empregado assina um recibo dando quitação às verbas trabalhistas ali expressamente enumeradas. Ainda que o valor que tenha recebido por aceitar participar do programa supere os débitos trabalhistas ali constantes, o valor recebido não alcançará parcelas e valores não especificados no recibo, dado seu caráter indenizatório e o caráter salarial das verbas tipicamente trabalhistas. Destarte, as parcelas trabalhistas não constantes do recibo de quitação poderão ser pleiteadas posteriormente em juízo, sem prejuízo do valor recebido pela participação no programa de demissão voluntária.

Veja que **a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas afasta a quitação plena de débitos trabalhistas em adesão ao PDV**. Nesse sentido:

> *AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - PDV - TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL - EFEITOS. A jurisprudência pacífica desta Corte Superior evoluiu no sentido de que a adesão ao programa de demissão voluntária não confere quitação plena aos direitos advindos do extinto contrato de trabalho, por ser princípio de Direito do*

> *Trabalho a irrenunciabilidade de direitos. Exegese que se extrai da Orientação Jurisprudencial nº 270 da SBDI-1 do TST. Agravo de instrumento desprovido.*
>
> *(TST - AIRR: 106380720105150000 10638-07.2010.5.15.0000, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 11/10/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2011)*

No entanto, a reforma trabalhista relativizou alguns aspectos contidos na súmula, conforme artigo 477-B da CLT:

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

Assim, quando o PDV estiver previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, a adesão ao programa estará apta a gerar quitação plena e irrevogável de todos os direitos trabalhistas, ou seja, possuirá eficácia liberatória geral.

Dessa forma, o empregado que aderir ao PDV previsto em negociação coletiva automaticamente estará, também, renunciando aos seus direitos trabalhistas.

NÃO CONFUNDA!

Em resumo, quando o PDV não estiver previsto em negociação coletiva, não será apto a gerar eficácia liberatória geral de todas as verbas trabalhistas do contrato. Em contrapartida, quando previsto em negociação coletiva, dará eficácia liberatória geral das parcelas contratuais, nada mais podendo pleitear o empregado.

D. OJ SDI1 356

OJ SDI1 – 356
PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV). CRÉDITOS TRABALHISTAS RECONHECIDOS EM JUÍZO. COMPENSAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE (DJ 14.03.2008)

Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).

A orientação jurisprudencial acima segue a mesma linha da anteriormente comentada OJ n. 270 da SDI-I/TST.

Assim, a adesão ao Programa de Demissão Voluntária (PDV), dada a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, não implica quitação geral dos direitos oriundos da relação de emprego, mas tão somente dos débitos expressamente consignados no recibo.

O entendimento pacificado perante o TST é aquele tendente a obstar a **compensação** dos **importes auferidos** por ocasião do desligamento da empresa por adesão aos **planos de demissão voluntária** com as **verbas eventualmente reconhecidas** em **ação judicial futura**, sem que com isso se possa cogitar de enriquecimento ilícito por parte do trabalhador.

1) ADESÃO AO PDV - EXTENSÃO DOS EFEITOS DA OPÇÃO DO TRABALHADOR - A adesão ao PDV não implica a quitação geral dos direitos oriundos da relação de emprego havida entre as partes. Configura apenas interesse do trabalhador no desligamento da empresa e comprova o pagamento das parcelas e valores constantes do recibo. Interpretação contrária afrontaria ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. 2) COMPENSAÇÃO DE VALORES DO PDV COM CRÉDITOS JUDICIAIS TRABALHISTAS. O entendimento pacificado perante o TST é aquele tendente a obstar a compensação dos importes auferidos por ocasião do desligamento de empresa por intermédio de planos de demissão voluntária com as verbas eventualmente reconhecidas em ação judicial futura, sem que com isso se possa cogitar de enriquecimento ilícito por parte do trabalhador (exegese da OJ 356, da SDI-1, do C. TST).

(TRT-2 - RO: 21358620115020 SP 00021358620115020464 A28, Relator: ROVIRSO BOLDO, Data de Julgamento: 28/08/2013, 8ª TURMA, Data de Publicação: 02/09/2013)

Por fim, destaco alguns dispositivos legais que corroboram ao entendimento do instituto em questão:

> ***Súmula 215/STJ***
>
> *A indenização recebida pela adesão a programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda.*
>
> ***OJ 207, SDI-I/TST***
>
> *A indenização paga em virtude de adesão a programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda.*

2.4.1 Previsão Legal

> *Art. 477-B, CLT. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.*
>
> *Art. 611-A, CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*
>
> *I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;*
>
> *II - banco de horas anual;*
>
> *III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;*
>
> *IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;*
>
> *V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;*
>
> *VI - regulamento empresarial;*
>
> *VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;*
>
> *VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;*
>
> *IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;*
>
> *X - modalidade de registro de jornada de trabalho;*
>
> *XI - troca do dia de feriado;*

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

2.4.2 Aplicação Prática – Questão de Concurso

QUESTÃO - ESAF – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010: Observado o princípio protetivo, na hipótese de coexistência de dois regulamentos da empresa, cujas cláusulas revoguem ou alterem vantagens deferidas, o empregado poderá optar, com efeitos ex nunc, por um deles, mas sua desistência será retratável, acaso se comprove que a escolha ocorreu sobre normas menos favoráveis.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: Em havendo **renúncia do empregado** a um regulamento em prol de outro, **não há** que se falar em **retratabilidade.** Assim, a opção do empregado por determinado regulamento tem **efeito de renúncia** sobre o anterior que a ele se aplicaria, conforme Súmula n. 51, II do TST.

QUESTÃO - TRT – Juiz do Trabalho – 2014 - Adaptada: Com base na jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho, o programa de demissão voluntária, pactuado entre empregado e empregador, tem natureza jurídica de transação extrajudicial, implicando a rescisão em quitação do contrato de trabalho com eficácia liberatória geral.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: Quando o PDV não estiver previsto em negociação coletiva, **não será apto a gerar eficácia liberatória geral** de todas as verbas trabalhistas do contrato, conforme **OJ 270 da SDI-I/TST**.

QUESTÃO - TRT – Juiz do Trabalho – 2014 - Adaptada: Juliana aderiu ao programa de incentivo à demissão voluntária da empresa que trabalhava, mas após seu desligamento, por entender que muitos direitos ficaram sem quitação, resolveu propor ação trabalhista para pleiteá-los. Nesse caso, para não incorrer em *bis in idem*, o valor recebido referente à vantagem pecuniária referente ao PDV deverá ser compensado com os créditos tipicamente trabalhistas que eventualmente venham ser reconhecidos em juízo.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: O Tribunal Regional do Trabalho posiciona-se pela impossibilidade de compensação entre o "prêmio de incentivo" e os valores deferidos em juízo, conforme Orientação Jurisprudencial nº 356 da SBDI-1.

QUESTÃO - CESPE – Procurador do Estado – 2016: No que concerne a rescisão do contrato de trabalho, indenizações e aviso prévio, julgue o item que se segue.

O empregado tem direito a aderir a plano de demissão voluntária instituído por seu empregador no curso do seu aviso prévio

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Certo.

Comentários: O período do **aviso prévio integra o contrato de trabalho** para todos os fins, logo, nada obsta a adesão do empregado ao PDV no curso do aviso concedido pelo empregador, conforme **art. 487, § 1º, da CLT.**

2.5 Princípio da Intangibilidade Salarial

O salário é a contraprestação fixa paga pelo empregador pelo serviço prestado ou disponibilizado. É o retorno pelo dispêndio da força de trabalho. Estritamente vinculado à subsistência do empregado, o salário ganha proteção especial, dada sua **natureza alimentar**.

Realçando a importância do salário para o empregado, Amauri Mascaro Nascimento afirma:

> *Ter um salário para prover às necessidades mínimas de subsistência é uma questão de dignidade do ser humano. O salário vital é um direito fundamental porque corresponde a uma renda mínima. Tendência, essa, necessária para que numa sociedade justa as pessoas desfavorecidas tenham um mínimo necessário que permita fazer frente aos gastos indispensáveis para a sua manutenção e da sua família. A ideia do salário mínimo tem por escopo o mesmo fim.* [10]

O princípio da intangibilidade salarial visa proteger o salário do empregado contra descontos indevidos, de forma a viabilizar a subsistência do empregado.

Nessa toada, o art. 462 da CLT só legitima **descontos no salário** se calcados em **adiantamentos, dispositivos de lei ou contrato coletivo**. No mais, em caso de **dano** causado pelo empregado, o desconto só será lícito se, havendo culpa do empregado, houver prévio acordo nesse sentido, ou se o dano resultar de **conduta dolosa** do empregado. No caso de conduta dolosa, o

[10] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do Trabalho - História e Teoria, 29ª edição.. Saraiva, 6/2014. [Minha Biblioteca], p. 838.

desconto é legítimo ainda que ausente o consentimento ou a previsão contratual. Confira os dispositivos legais:

> *Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositvos de lei ou de contrato coletivo.*
>
> *§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.* *(Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

Em suma, o salário tem natureza alimentar e, por isso, goza de proteção especial. Qualquer ato tendente a suprimi-lo tem natureza excepcional e deve estar expressamente legitimado pelo ordenamento jurídico, sob pena de prejudicar a própria existência do trabalhador.

Acerca do tema, devemos nos ater aos seguintes entendimentos sumulares e jurisprudenciais do TST:

A. Súmula 342/TST

Súmula 342
DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

O enunciado sumular n. 342 do TST traz uma **mitigação ao princípio da intangibilidade salarial, o qual tem em sua essência a vedação a descontos ilegais ou abusivos**.

No entanto, a adesão a **planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade**

cooperativa, cultural ou recreativo-associativa pode legitimar descontos salariais, mas, em razão do caráter excepcional que ostentam, tais descontos devem ser **precedidos de prévia e expressa autorização do empregado**, sob pena de violação ao art. 462 da CLT.

É esse o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

> *RECURSO DE REVISTA POR CONVERSÃO - COMISSIONISTA MISTO - BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS - CONTRARIEDADE À JURISPRUDÊNCIA SUMULADA - DESCONTOS DE ESTORNOS E DE ASSISTÊNCIA MÉDICA. Em face de contrariedade à Súmula 340 do TST, há de ser conhecida e provida a revista pois, tratando-se de comissionista misto, a sobrejornada é paga fazendo-se a incidência do adicional de horas extras, apenas, sobre as comissões, ao passo que, sobre a contraprestação fixa, reputam-se devidas as horas extras com o respectivo adicional. Quanto aos descontos efetuados no salário da reclamante, inviável o apelo por necessitar reexame do contexto fático-probatório dos autos, o que é vedado pela Súmula 126/TST. Ademais, o acórdão regional veio a ser proferido em sintonia com a Súmula 342/TST, que exige prévia autorização escrita. E quanto ao art. 7º da Lei 3207/57, não há tese sobre o mesmo no acórdão recorrido, incidindo a Súmula 297/TST.Agravo de instrumento provido.Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.*
>
> *(TST - RR: 7537800182003502 7537800-18.2003.5.02.0900, Relator: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, Data de Julgamento: 22/06/2005, 5ª Turma,, Data de Publicação: DJ 05/08/2005.)*

Como visto, o desconto realizado em razão da concessão das utilidades previstas na **Súmula n. 342 do TST** é presumivelmente válido se precedido de autorização, mas é possível suscitar a nulidade do desconto quando demonstrado algum vício de consentimento do empregado que macule sua autorização.

Destaco que a reforma trabalhista tratou parcialmente sobre esse tema, em especial, quanto à **natureza jurídica** de algumas **utilidades**, tais como: medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares. Tais utilidades, mesmo quando concedidas em diferentes modalidades de planos e coberturas, **não integram o salário do empregado** para qualquer efeito nem o salário de contribuição, conforme **artigo 458, § 5º da CLT.**

B. OJ SDI1 160

OJ SDI1 – 160

DESCONTOS SALARIAIS. AUTORIZAÇÃO NO ATO DA ADMISSÃO. VALIDADE (inserida em 26.03.1999)

É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade.

Conforme estudamos, a Súmula 342 do TST autoriza certos descontos no salário do empregado desde que precedidos de sua expressa autorização.

A prévia autorização pode acontecer no ato da admissão. Nesse caso, é comum que se alegue que o empregado, quando da admissão, estaria predisposto a aceitar qualquer desconto para garantir o emprego. No entanto, o TST entende que não há como atribuir, *a priori*, presunção de vício de consentimento do empregado. Se a autorização do trabalhador não foi livre e consciente, é preciso comprovar concretamente o vício de vontade.

Assim, para o TST, é inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade.

Nesse sentido, o **vício** de **consentimento** não poderá ser presumido, logo, cumpre àquele que o suscita prová-lo (inc. I do art. 373 do CPC/2015), de forma que quando **não demonstrado** o **vício** de consentimento, **indevida é a devolução dos descontos efetuados**.

> *DESCONTOS SALARIAIS. ASSOCIAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS. O desconto para associação dos funcionários quando da admissão do empregado não gera presunção de vício de consentimento, ao contrário do que entendeu o Tribunal Regional, pois o vício tem de ser demonstrado de forma concreta. Incidência da OJ SBDI1-160/TST. Recurso de revista conhecido por contrariedade à OJ-SBDI1-160/TST e provido. (TST – RR 5619220125040381, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, j. 04/04/2018, 3ª Turma, DEJT 06/04/2018)*

C. OJ SDI1 251

OJ SDI1 – 251

DESCONTOS. FRENTISTA. CHEQUES SEM FUNDOS (inserida em 13.03.2002)

É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.

A OJ 251 da SDI-I/TST corrobora com o disposto no art. 462 da CLT, o qual autoriza descontos salariais previstos em contratos coletivos.

Assim, se há instrumento coletivo instituindo recomendações para o recebimento de cheques, é possível efetuar descontos salariais quando o cheque padecer de provisão de fundos e o frentista ignorar tais recomendações.

Sublinhe que, as recomendações insertas no instrumento coletivo devem ser observadas tanto pelo empregador como pelo empregado, se aos dois se dirigirem. Se o empregador deixa de cumprir a obrigação que lhe cabe, os descontos passam a ser ilegítimos, consoante decidiu o TST neste julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. FRENTISTAS. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. CONTRARIEDADE À OJ 231/SBDI-1/TST. NÃO CONSTATAÇÃO.

Da leitura das cláusulas normativas transcritas no acórdão recorrido, infere-se que a obrigação convencionada estava condicionada a encargo que não foi adimplido pela reclamada. Ora, a validade/eficácia do pacto coletivo está condicionada ao cumprimento de obrigações por parte dos contratantes. Logo, a inobservância, por parte da empresa, de cláusula normativa que determinava a comunicação ao sindicato obreiro das regras de recebimento de cheques invalidam os descontos efetuados posteriormente, pelo que, não se constata contrariedade à OJ 251/SBDI-1/TST, tampouco ao Precedente Normativo 14/SC. Agravo de instrumento não provido. (TST – AIRR: 1329008820015100007, Relator: Horácio Raymundo de Senna Pires, j. 22/08/07, 6ª Turma, DJ 06/09/07).

D. OJ SDC 18

OJ SDC – 18
DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR. LIMITAÇÃO MÁXIMA DE 70% DO SALÁRIO BASE. (inserida em 25.05.1998)
Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

Conforme já explanado anteriormente, alguns descontos no salário do empregado são admitidos, dentre os quais destacamos:

a) Desconto proveniente do salário utilidade;

b) Desconto ocasiono por dano (culpa / dolo);

c) Adiantamentos salariais;

d) Descontos autorizados por lei;

e) Descontos previstos em contrato coletivo.

No entanto, o desconto deve ter um limitador, até mesmo para evitar que o empregado tenha o seu sustento comprometido, em razão do paralelo entre o desconto e o salário percebido.

Neste sentido, observe o artigo 82, parágrafo único, da CLT:

Art. 82 - Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula Sd = Sm - P, em que Sd representa o salário em dinheiro, Sm o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

> *Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.*

Com base no disposto na legislação, firmou-se o entendimento de que qualquer desconto realizado no salário do empregado deveria respeitar a manutenção de pelo menos 30% (trinta por cento), a ser percebido em pecúnia. Ou seja, o desconto, ainda que previsto em acordo coletivo, deve observar o **máximo de 70% (trinta por cento) do salário-base percebido pelo empregado,** tendo em vista a imprescindibilidade do salário para custear despesas vitais ao empregado.

2.5.1 Previsão Legal

> *Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositvos de lei ou de contrato coletivo.*
>
> *§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.*
>
> *§ 2º - É vedado à emprêsa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.*
>
> *§ 3º - Sempre que não fôr possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Emprêsa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados.*
>
> *§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às emprêsas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário.*

2.5.2 Aplicação Prática – Questão de Concurso

QUESTÃO - ESAF – Auditor Fiscal do Trabalho – 2010: De acordo com a jurisprudência do TST é ilícito o desconto salarial do trabalhador frentista, referentes à devolução de cheques sem fundos, ainda quando deixa de observar as recomendações previstas em instrumento coletivo, tendo em vista que o desconto descaracterizaria a alteridade própria da figura do empregador.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: O TST preceitua que, uma vez não observado pelo empregado o estabelecido no contrato de trabalho e nas normas coletivas para o recebimento de cheques dos clientes, lícitos são os descontos a fim de ressarcir o prejuízo pelo recebimento desses documentos sem provisão de fundos, conforme OJ n. 251 da SDI-I/TST.

QUESTÃO - FCC – Analista – 2013 - Adaptada: Uma das regras de proteção ao salário é o controle dos descontos. De acordo com o entendimento sumulado pelo TST: É válido desconto salarial efetuado pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo associativa de seu trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correto.

Comentários: Nos termos da **Súmula n. 342 do TST**, observa-se que os descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para **ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus**

trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, **não afrontam o disposto no art. 462 da CLT**, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

QUESTÃO - TRT– Juiz do Trabalho Substituto – 2015 - Adaptada: A intangibilidade ou integralidade caracteriza-se como a restrição imposta pelo legislador em relação aos descontos que o empregador pode efetuar nos salários de seus empregados. Nesse sentido, é inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de o empregado ter anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão, sendo exigível a demonstração concreta do vício de vontade.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correta.

Comentários: O desconto autorizado pelo empregado, por ocasião de sua admissão, **não gera presunção de vício de consentimento**, visto que este não se presume, sendo necessária a **existência de prova concreta**, conforme estabelece a **Orientação Jurisprudencial nº 160 da SDI-I/TST**.

QUESTÃO – FCC – Analista Judiciário – 2013 - Adaptado: Uma das regras de proteção ao salário é o controle dos descontos. De acordo com o entendimento sumulado pelo TST: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto no salário será lícito, desde que essa possibilidade decorra de dolo do empregado.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correta.

Comentários: O empregado que ocasionar **dano** ao empregador terá descontado de seu salário o respectivo valor, ainda que sem seu consentimento, quanto o dano resultar de **dolo**. Por outro lado, também se autoriza o desconto quando o **dano** ocasionado pelo empregado for decorrente

de **culpa**, hipótese que dependerá do consentimento do empregado, conforme **artigo 462 da CLT**.

2.6 Princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego traduz a ideia de que **o contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, se prolonga no tempo, tendo termo inicial, mas sem termo final, o que doutrinariamente denominamos como contrato de trabalho por tempo indeterminado.**

O professor Maurício Godinho Delgado aponta pelo menos **três vantagens ao empregado** que permanece por longo período no mesmo vínculo de emprego, a saber:

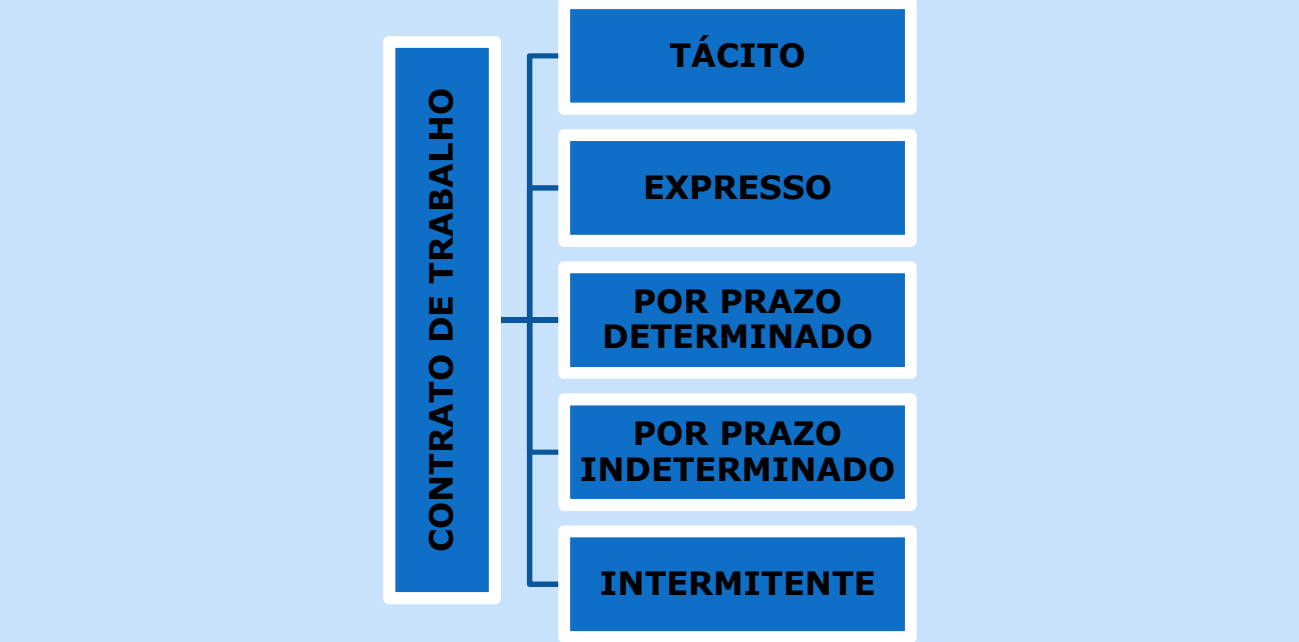
a) A tendencial elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou da negociação coletiva, seja pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato;

b) O investimento educacional e profissional que o empregador está inclinado a realizar em trabalhadores vinculados a longos contratos;

c) A afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato.

À vista dos benefícios que o contrato de trabalho indeterminado traz ao empregado – que, além das vantagens acima listadas, **pode planejar-se a longo prazo com a renda proveniente da relação de labor - a provisoriedade da relação de trabalho é tida como exceção**. Assim, qualquer contrato que tenha termo final pré-fixado deve atender às hipóteses legais e observar algumas formalidades, dentre as quais se menciona a forma escrita.

Nesta toada, sob um panorama geral, os contratos de trabalho podem ser vistos sobre a seguinte perspectiva:



RESUMINDO

A regra no direito do trabalho é a celebração de contratos por tempo indeterminado, dado as vantagens que isso representa ao empregado. Os contratos a tempo determinado guardam caráter excepcional e devem, dentre outras condições, ser celebrados por escrito.

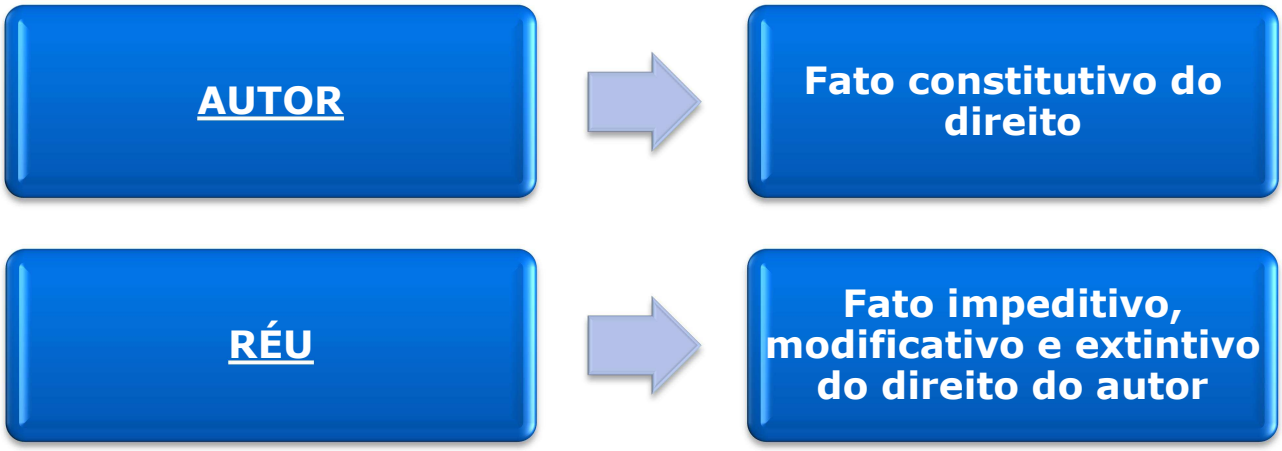
Acerca do tema, observe o entendimento sumulado pelo TST:

A. Súmula 212

Súmula 212
DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

ESCLARECENDO

A súmula em análise traz como foco o aspecto da distribuição do ônus da prova, de forma que devemos ter previamente o seguinte regramento estipulado no **artigo 818 da CLT e artigo 373 do CPC:**



No entanto, algumas **peculiaridades** devem ser **analisadas de forma isolada**, como se verifica:

- ✓ Em havendo **mera negação da prestação de serviço** pelo **empregador**, nesta hipótese, por se tratar de uma **negativa absoluta**, **o ônus da prova recai sobre o empregado**, cabendo a este fazer prova do fato constitutivo de seu direito;
- ✓ Agora, quando o **empregador negar a prestação de serviço e cumulativamente negar despedimento**, nesta situação, **o ônus da prova passa a ser do empregador** acerca do fato impeditivo. Tal situação configura **negativa relativa** capaz de ensejar prova em determinado sentido. No mais, isso ocorre porque o empregador, ao negar o despedimento, traz a ideia de que o empregado pediu demissão, o que impõe o ônus da prova a ele, empregador, em razão do princípio da continuidade.

2.6.1 Aplicação Prática – Questões de concurso

QUESTÃO - UnB/CESPE – Técnico Judiciário – Área: Administrativa - TRT 21 ª Região – 2010: Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, os fatos ordinários são presumidos, em detrimento dos fatos extraordinários, que precisam ser provados. Assim, o ônus de provar o vínculo empregatício e o despedimento é do empregado, porque se tratam de fatos constitutivos do seu direito.

Gabarito: Errada.

Comentários: Nos termos da **Súmula n. 212 do TST**, **o ônus de provar o término do contrato de trabalho**, quando **negados a prestação de serviço e o despedimento**, **cumulativamente**, é do **empregador (fato impeditivo)**, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2010: Os contratos por prazo determinado, bem como o contrato de trabalho temporário, são exceções ao princípio da continuidade da relação de emprego.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Certo.

Comentários: A **regra** no Direito do Trabalho é a **indeterminação do prazo** do contrato de trabalho, de forma que o contrato de trabalho caracteriza-se por ser de trato sucessivo.

3 Resumo de Dicas

É isto, queridos. Por hoje, terminamos!

Para facilitar a **fixação do conteúdo**, apresento um compilado de dicas rápidas sobre o que estudamos nesta aula:

Os princípios constituem o alicerce de determinada ciência e visam informar-lhe e dar-lhe unidade.

A CLT, expressamente, atribui aos princípios a função de integrar lacunas deixadas pela lei.

O Direito do Trabalho se estrutura a partir do princípio basilar da proteção, que visa igualar a relação de trabalho entre partes com posições desniveladas, tendo em vista a desproporção entre o capital e o trabalho.

Do princípio da proteção emanam diversos outros princípios, tais como: princípio do *In Dubio Pro Operario* (*in dubio pro misero*), princípio da norma mais favorável e princípio da Condição mais benéfica.

O princípio da condição mais favorável garante ao empregado sempre a melhor conjuntura no contexto do trabalho. Também está relacionado à ideia de que as vantagens já conquistadas pelo trabalhador não poderão ser suprimidas.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva também está estritamente relacionado ao princípio da condição mais benéfica e veda qualquer alteração do contrato de trabalho capaz de gerar prejuízo ao obreiro. Ainda que por mútuo consentimento, as alterações contratuais lesivas são expressamente vedadas.

A alteração contratual lesiva não se confunde com o *jus variandi* exercido pelo empregador, resultante do seu poder regulamentar. O empregador pode promover pequenas alterações no contrato de trabalho para melhor adequar à sua atividade econômica, mas tais alterações não podem trazer malefícios ao empregado.

Para garantir a inalterabilidade contratual lesiva e propiciar a condição mais benéfica ao empregado, o TST editou o enunciado sumular n. 51 que impede a aplicação de novo regulamento da empresa aos contratos de trabalho em curso. O novo regulamento, que revoga ou restringe vantagens anteriormente concedidas, só se aplicará às contratações posteriores à sua edição.

Se há dois regulamentos na empresa, apenas um deles aderirá ao contrato de trabalho conforme opção feita do empregado. Assim, a escolha por um regulamento importará renúncia às disposições do outro. Não é possível pinçar trechos de um e outro regulamento, porque a escolha por um se dá quanto à sua integralidade.

O plano de cargo e salário, estipulado por regulamento, possui características especiais, uma vez que para sua validade, anteriormente a reforma trabalhista, necessário seria a sua homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego. No entanto, com o advento da Lei n. 13.467/2017, a sua validade jurídica não está mais condicionada a esta homologação.

Também destinada a impedir a modificação contratual lesiva ao obreiro a Súmula 77 do TST diz ser nula a punição do empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

Já para garantir a condição mais benéfica ao empregado, a Súmula 186 estabelece que a licença-prêmio, na vigência do contrato de trabalho, não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida a conversão no regulamento da empresa.

Também em razão da condição mais benéfica, o enunciado sumular n. 202 do TST garante que existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

O princípio da irretroatividade da lei não é peculiar ao Direito do Trabalho e impede que a lei retroaja para prejudicar o ato jurídico perfeito, a coisa julgada e o direito adquirido.

Pelo princípio da irretroatividade, por exemplo, a Lei n. 12.506/2011, que regulamenta o aviso prévio proporcional, só deve ser aplicada às rescisões contratuais que lhes são posteriores.

A correção monetária incidirá a partir da condenação por danos morais, ou seja, do *dies a quo* de fixação do montante devido. No entanto, os juros de mora, estes incidirão desde a data de ajuizamento da ação, mas com a importância já corrigida monetariamente.

O princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas tem a função de fortalecer a manutenção dos direitos do trabalhador, exposto às fragilidades da sua posição perante o empregador.

O princípio da irrenunciabilidade não é absoluto, a renúncia aos direitos trabalhistas é válida em determinadas situações.

Na adesão ao PDV, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

O princípio da intangibilidade salarial protege o salário contra descontos arbitrários, dada sua natureza alimentar, indispensável à subsistência do empregado.

Para fins de autorização de desconto no salário, o vício de consentimento não poderá ser presumido, logo, cumpre àquele que o suscita prová-lo (inc. I do art. 373 do CPC/2015). De forma que quando não demonstrado o vício de consentimento, indevido a devolução dos descontos efetuados.

A lei autoriza o desconto no salário quando decorre de adiantamentos, previsão em lei ou contratos coletivos. No mais, também é possível realizar desconto no salário do empregado quando ele causa dano ao empregador, desde que tal desconto tenha sido previamente autorizado ou se o dano resultar de conduta dolosa.

O TST flexibiliza a intangibilidade salarial ao legitimar descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para que este seja integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de

entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes.

O TST também rechaça a presunção de vício de consentimento daquele que, no ato de admissão, autoriza descontos em seu salário. O vício deve ser concretamente demonstrado.

Os descontos salariais autorizados por acordo coletivo não podem superior 70% do salário-base do empregado, conforme OJ SDC 18 do TST.

A vínculo empregatício, em regra, deve ter prazo indeterminado, conforme o princípio da continuidade da relação de emprego. Assim, todo contrato de trabalho por tempo determinado possui caráter excepcional e deve ser celebrado por escrito.

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

4. Questões de Concurso - Livro Digital

1.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Procurador Federal - 2006: O regulamento da pessoa jurídica Delta estabelece em uma de suas cláusulas que seus empregados terão direito ao recebimento de adicional equivalente a 10% da remuneração contratada, a título de auxílio-alimentação. Nessa situação, por ser ato unilateral, a modificação do regulamento é direito do empregador, que poderá revogar essa vantagem a qualquer tempo, atingindo todos os empregados, independentemente da data de admissão.

(...) Certo (...) Errado

2.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2013 - Adaptada: Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, ainda que sem justo motivo, ser-lhe-á retirada a gratificação, não cabendo a aplicação ao caso dos princípios da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira.

(...) Certo (...) Errado

3.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2016 - Adaptada: O mútuo consentimento é o único requisito indispensável para que se considere lícita qualquer alteração das condições elencadas no contrato individual de trabalho.

(...) Certo (...) Errado

4.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2016 - Adaptada: As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

(...) Certo (...) Errado

5.

QUESTÃO – TRT – Juiz do Trabalho Substituto – 2016 - Adaptada: Sobre o dano moral, individual e coletivo, conforme legislação e entendimento sumulado do TST, no âmbito das relações de trabalho, observa-se que nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

(...) Certo (...) Errado

6.

QUESTÃO – TRT – Analista Judiciário – 2011 - Adaptada:

O direito ao aviso prévio é renunciável pelo empregado, sendo que o pedido de dispensa de cumprimento sempre exime o empregador de pagar o respectivo valor.

(...) Certo (...) Errado

7.

QUESTÃO – TRT – Analista Judiciário – 2016 - Adaptada:

O aviso prévio será concedido no prazo máximo de oitenta dias, conforme a situação de cada trabalhador.

(...) Certo (...) Errado

8.

QUESTÃO – Procurador do Estado – 2018 - Adaptada: Nos termos dos enunciados sumulares do Tribunal Superior do Trabalho, o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei n° 12.506, em 13 de outubro de 2011.

(...) Certo (...) Errado

9.

QUESTÃO – Procurador do Estado – 2017 - Adaptada: De acordo com entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho, a contratação de servidor público, após a Constituição Federal de 1988, sem a prévia aprovação em concurso público, diz respeito a um contrato nulo, não capaz de gerar qualquer efeito.

(...) Certo (...) Errado

10.

QUESTÃO – Analista – Advocacia – 2009: A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas,

respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

(...) Certo (...) Errado

11.

QUESTÃO - ESAF – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010: Observado o princípio protetivo, na hipótese de coexistência de dois regulamentos da empresa, cujas cláusulas revoguem ou alterem vantagens deferidas, o empregado poderá optar, com efeitos ex nunc, por um deles, mas sua desistência será retratável, acaso se comprove que a escolha ocorreu sobre normas menos favoráveis.

(...) Certo (...) Errado

12.

QUESTÃO - TRT – Juiz do Trabalho – 2014 - Adaptada: Com base na jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho, o programa de demissão voluntária, pactuado entre empregado e empregador, tem natureza jurídica de transação extrajudicial, implicando a rescisão em quitação do contrato de trabalho com eficácia liberatória geral.

(...) Certo (...) Errado

13.

QUESTÃO - TRT – Juiz do Trabalho – 2014 - Adaptada: Juliana aderiu ao programa de incentivo à demissão voluntária da empresa que trabalhava, mas após seu desligamento, por entender que muitos direitos ficaram sem quitação, resolveu propor ação trabalhista para pleiteá-los. Nesse caso, para não incorrer em *bis in idem*, o valor recebido referente à vantagem pecuniária referente ao PDV deverá ser compensado com os créditos tipicamente trabalhistas que eventualmente venham ser reconhecidos em juízo.

(...) Certo (...) Errado

14.

QUESTÃO - CESPE – Procurador do Estado – 2016: No que concerne a rescisão do contrato de trabalho, indenizações e aviso prévio, julgue o item que se segue.

O empregado tem direito a aderir a plano de demissão voluntária instituído por seu empregador no curso do seu aviso prévio

(...) Certo (...) Errado

15.

QUESTÃO - ESAF – Auditor Fiscal do Trabalho – 2010: De acordo com a jurisprudência do TST é ilícito o desconto salarial do trabalhador frentista, referentes à devolução de cheques sem fundos, ainda quando deixa de observar as recomendações previstas em instrumento coletivo, tendo em vista que o desconto descaracterizaria a alteridade própria da figura do empregador.

(...) Certo (...) Errado

16.

QUESTÃO - FCC – Analista – 2013 - Adaptada: Uma das regras de proteção ao salário é o controle dos descontos. De acordo com o entendimento sumulado pelo TST: É válido desconto salarial efetuado pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo associativa de seu trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

(...) Certo (...) Errado

17.

QUESTÃO - TRT– Juiz do Trabalho Substituto – 2015 - Adaptada: A intangibilidade ou integralidade caracteriza-se como a restrição imposta pelo legislador em relação aos descontos que o empregador pode efetuar nos salários de seus empregados. Nesse sentido, é inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de o empregado ter anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão, sendo exigível a demonstração concreta do vício de vontade.

(...) Certo (...) Errado

18.

QUESTÃO – FCC – Analista Judiciário – 2013 - Adaptado: Uma das regras de proteção ao salário é o controle dos descontos. De acordo com o entendimento sumulado pelo TST: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto no salário será lícito, desde que essa possibilidade decorra de dolo do empregado.

(...) Certo (...) Errado

19.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Técnico Judiciário – Área: Administrativa - TRT 21 ª Região – 2010: Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, os fatos ordinários são presumidos, em detrimento dos fatos extraordinários, que precisam ser provados. Assim, o ônus de provar o vínculo empregatício e o despedimento é do empregado, porque se tratam de fatos constitutivos do seu direito.

(...) Certo (...) Errado

20.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2010: Os contratos por prazo determinado, bem como o contrato de trabalho temporário, são exceções ao princípio da continuidade da relação de emprego.

(...) Certo (...) Errado

5. Gabarito

QUESTÃO 01	**ERRADO**
QUESTÃO 02	**CORRETO**
QUESTÃO 03	**ERRADO**
QUESTÃO 04	**ERRADO**
QUESTÃO 05	**CORRETO**

QUESTÃO 06	**ERRADO**
QUESTÃO 07	**ERRADO**
QUESTÃO 08	**CORRETO**
QUESTÃO 09	**ERRADO**
QUESTÃO 10	**CORRETO**
QUESTÃO 11	**ERRADO**
QUESTÃO 12	**ERRADO**
QUESTÃO 13	**ERRADO**
QUESTÃO 14	**CORRETO**
QUESTÃO 15	**ERRADO**
QUESTÃO 16	**CORRETO**
QUESTÃO 17	**CORRETO**
QUESTÃO 18	**CORRETO**
QUESTÃO 19	**ERRADO**
QUESTÃO 20	**CORRETO**

5. Questões de Concurso Comentadas no Livro Digital

1.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Procurador Federal - 2006: O regulamento da pessoa jurídica Delta estabelece em uma de suas cláusulas que seus empregados terão direito ao recebimento de adicional equivalente a 10% da remuneração contratada, a título de auxílio-alimentação. Nessa situação, por ser ato unilateral, a modificação do regulamento é direito do empregador, que poderá revogar essa vantagem a qualquer tempo, atingindo todos os empregados, independentemente da data de admissão.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: Nos termos do art. 468 da CLT, ainda que haja mútuo consentimento, proíbem-se alterações contratuais lesivas. Considerando que o regulamento da empresa, quando concessivo de vantagens, adere ao contrato de trabalho, não é permitido ao empregador deixar de observá-lo nos contratos celebrados sob sua égide. Porém, nada obsta que o empregador revogue a benesse prevista no regulamento, mas tal revogação, à luz do enunciado 51 do TST, só incidirá sobre os contratos trabalhistas que lhe são posteriores.

2.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2013 - Adaptada: Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, ainda que sem justo motivo, ser-lhe-á retirada a gratificação, não cabendo a aplicação ao caso dos princípios da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correta.

Comentários: Nos termos do **art. 468 da CLT**, o instituto da reversão é plenamente possível no direito do trabalho, não sendo considerado ilícito para fins de alteração contratual. Nesse sentido, quando o empregado for revertido depois de permanecer por dez ou mais anos em cargo ou função de confiança, a sua reversão irá retirar o seu direito à gratificação de função, percebida neste período, como se observa no artigo 468 e parágrafos da CLT. Com a alteração legislativa promovida pela Reforma Trabalhista, o inciso I da Súmula n. 372 do TST não mais se aplica.

3.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2016 - Adaptada: O mútuo consentimento é o único requisito indispensável para que se considere lícita qualquer alteração das condições elencadas no contrato individual de trabalho.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errado.

Comentários: Nos termos do **art. 468 da CLT**, a alteração contratual será válida quando houver mútuo consentimento **e** ausência de prejuízo direto ou indireto ao empregado.

4.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2016 - Adaptada: As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errado.

Comentários: Nos termos do **art. 614, § 3º, da CLT**, as cláusulas normativas provenientes de acordo ou convenção coletiva não integram o contrato de trabalho e vigorarão tão somente pelo período máximo de dois anos, conforme **teoria da aderência limitada ao prazo.**

5.

QUESTÃO – TRT – Juiz do Trabalho Substituto – 2016 - Adaptada: Sobre o dano moral, individual e coletivo, conforme legislação e entendimento sumulado do TST, no âmbito das relações de trabalho, observa-se que nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: A assertiva está equivocada, haja vista que nos termos da **Súmula n. 439 do TST**, nas condenações por dano moral, a **atualização monetária** é devida **a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor**. Em contrapartida, os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do **art. 883 da CLT**.

6.

QUESTÃO – TRT – Analista Judiciário – 2011 - Adaptada:

O direito ao aviso prévio é renunciável pelo empregado, sendo que o pedido de dispensa de cumprimento sempre exime o empregador de pagar o respectivo valor.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: A Súmula nº 276 do TST estabelece que o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, de maneira que o pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo no caso de comprovação de novo emprego pelo trabalhador. Nesse passo, afere-se que a parte final do referido enunciado jurisprudencial preceitua uma hipótese de exceção à irrenunciabilidade do direito ao aviso prévio, quando há pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado e resta comprovada a obtenção de novo emprego.

7.

QUESTÃO – TRT – Analista Judiciário – 2016 - Adaptada:

O aviso prévio será concedido no prazo máximo de oitenta dias, conforme a situação de cada trabalhador.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: A **Lei nº 12.506 /11,** publicada em 13 de outubro de 2011, promoveu alteração no aviso prévio para **acrescer 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.**

8.

QUESTÃO – Procurador do Estado – 2018 - Adaptada: Nos termos dos enunciados sumulares do Tribunal Superior do Trabalho, o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei n° 12.506, em 13 de outubro de 2011.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correto.

Comentários: O direito ao **aviso prévio proporcional** ao tempo de serviço somente é assegurado nas **rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011**

9.

QUESTÃO – Procurador do Estado – 2017 - Adaptada: De acordo com entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho, a contratação de servidor público, após a Constituição Federal de 1988, sem a prévia aprovação em concurso público, diz respeito a um contrato nulo, não capaz de gerar qualquer efeito.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, e apesar de o contrato ser nulo, lhe confere direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS, conforme Súmula n. 363 do TST.

10.

QUESTÃO – Analista – Advocacia – 2009: A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correto.

Comentários: Nos termos da **Súmula n. 363 do TST,** a contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º**, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada,** em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, **e** dos **valores referentes aos depósitos do FGTS.**

11.

QUESTÃO - ESAF – Auditor Fiscal do Trabalho - 2010: Observado o princípio protetivo, na hipótese de coexistência de dois regulamentos da empresa, cujas cláusulas revoguem ou alterem vantagens deferidas, o empregado poderá optar, com efeitos ex nunc, por um deles, mas sua desistência será retratável, acaso se comprove que a escolha ocorreu sobre normas menos favoráveis.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: Em havendo **renúncia do empregado** a um regulamento em prol de outro, **não há** que se falar em **retratabilidade.** Assim, a opção do empregado por determinado regulamento tem **efeito de renúncia** sob o anterior que a ele se aplicaria, conforme Súmula n. 51, II do TST.

12.

QUESTÃO - TRT – Juiz do Trabalho – 2014 - Adaptada: Com base na jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho, o programa de demissão voluntária, pactuado entre empregado e empregador, tem natureza jurídica de transação extrajudicial, implicando a rescisão em quitação do contrato de trabalho com eficácia liberatória geral.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: Quando o PDV não estiver previsto em negociação coletiva, **não será apto a gerar eficácia liberatória geral** de todas as verbas trabalhistas do contrato, conforme **OJ 270 da SDI-I/TST**.

13.

QUESTÃO - TRT – Juiz do Trabalho – 2014 - Adaptada: Juliana aderiu ao programa de incentivo à demissão voluntária da empresa que trabalhava, mas após seu desligamento, por entender que muitos direitos ficaram sem quitação, resolveu propor ação trabalhista para pleiteá-los. Nesse caso, para não incorrer em *bis in idem*, o valor recebido referente à vantagem pecuniária referente ao PDV deverá ser compensado com os créditos tipicamente trabalhistas que eventualmente venham ser reconhecidos em juízo.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: O Tribunal Regional do Trabalho posiciona-se pela impossibilidade de compensação entre o "prêmio de incentivo" e os valores deferidos em juízo, conforme Orientação Jurisprudencial nº 356 da SBDI-1.

14.

QUESTÃO - CESPE – Procurador do Estado – 2016: No que concerne a rescisão do contrato de trabalho, indenizações e aviso prévio, julgue o item que se segue.

O empregado tem direito a aderir a plano de demissão voluntária instituído por seu empregador no curso do seu aviso prévio

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Certo.

Comentários: O período do **aviso prévio integra o contrato** para todos os fins, logo, nada obsta a adesão do empregado ao PDV no curso do aviso concedido pelo empregador, conforme **art. 487, § 1º, da CLT.**

15.

QUESTÃO - ESAF – Auditor Fiscal do Trabalho – 2010: De acordo com a jurisprudência do TST é ilícito o desconto salarial do trabalhador frentista, referentes à devolução de cheques sem fundos, ainda quando deixa de observar as recomendações previstas em instrumento coletivo, tendo em vista que o desconto descaracterizaria a alteridade própria da figura do empregador.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: O TST preceitua que, uma vez não observado pelo empregado o estabelecido no contrato de trabalho e nas normas coletivas para o recebimento de cheques dos clientes, lícitos são os descontos a fim de ressarcir o prejuízo pelo recebimento desses documentos sem provisão de fundos, conforme OJ n. 251 da SDI-I/TST.

16.

QUESTÃO - FCC – Analista – 2013 - Adaptada: Uma das regras de proteção ao salário é o controle dos descontos. De acordo com o entendimento sumulado pelo TST: É válido desconto salarial efetuado pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo associat,iva de seu trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correto.

Comentários: Nos termos da **Súmula n. 342 do TST**, observa-se que os descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para **ser integrado em planos de assistência**

odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, **não afrontam o disposto no art. 462 da CLT**, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

17.

QUESTÃO - TRT– Juiz do Trabalho Substituto – 2015 - Adaptada: A intangibilidade ou integralidade caracteriza-se como a restrição imposta pelo legislador em relação aos descontos que o empregador pode efetuar nos salários de seus empregados. Nesse sentido, é inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de o empregado ter anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão, sendo exigível a demonstração concreta do vício de vontade.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correto.

Comentários: O desconto autorizado pelo empregado, por ocasião de sua admissão, **não gera presunção de vício de consentimento**, visto que este não se presume, sendo necessária a **existência de prova concreta**, conforme estabelece a **Orientação Jurisprudencial nº 160 da SDI-I/TST**.

18.

QUESTÃO – FCC – Analista Judiciário – 2013 - Adaptado: Uma das regras de proteção ao salário é o controle dos descontos. De acordo com o entendimento sumulado pelo TST: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto no salário será lícito, desde que essa possibilidade decorra de dolo do empregado.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Correto.

Comentários: O empregado que ocasionar **dano** ao empregador terá descontado de seu salário o respectivo valor, ainda que sem seu consentimento, quanto o dano resultar de **dolo**. Por outro lado, também se

autoriza o desconto quando o **dano** ocasionado pelo empregado for decorrente de **culpa**, hipótese que dependerá do consentimento do empregado, conforme **artigo 462 da CLT**.

19.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Técnico Judiciário – Área: Administrativa - TRT 21 ª Região – 2010: Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, os fatos ordinários são presumidos, em detrimento dos fatos extraordinários, que precisam ser provados. Assim, o ônus de provar o vínculo empregatício e o despedimento é do empregado, porque se tratam de fatos constitutivos do seu direito.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Errada.

Comentários: Nos termos da **Súmula n. 212 do TST**, **o ônus de provar o término do contrato de trabalho**, quando **negados a prestação de serviço e o despedimento**, **cumulativamente**, é do **empregador (fato impeditivo)**, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

20.

QUESTÃO - UnB/CESPE – Analista Judiciário – 2010: Os contratos por prazo determinado, bem como o contrato de trabalho temporário, são exceções ao princípio da continuidade da relação de emprego.

(...) Certo (...) Errado

Gabarito: Certo.

Comentários: A **regra** no Direito do Trabalho é a **indeterminação do prazo** do contrato de trabalho, de forma que o contrato de trabalho caracteriza-se por ser de trato sucessivo.

Aguardo vocês em nossa próxima aula!

prof.prisfer@gmail.com

@profpriscilaferreira

Fórum de Dúvidas do Portal do Aluno

Continuem firmes!

"Quando você deseja algo e condiciona todas as suas ações diárias para obtê-lo, a conquista é uma questão de tempo."

ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE:
PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.

1.

Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.

2.

Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).

3.

Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).

4.

Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).

5.

Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).

6.

Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).

7.

Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.

8.

O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.

Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.