



Aula 00

Direito do Trabalho p/ OAB (2ª fase) XXIV Exame de Ordem - C/ correção de 4 Dissertações e 2 peças

Professor: Priscila Ferreira



AULA 00

APRESENTAÇÃO E CRONOGRAMA DO CURSO
INTRODUÇÃO AO ESTUDO DE DIREITO DO TRABALHO.

Sumário

Sumário	1
PRÁTICA TRABALHISTA NA 2ª FASE DA OAB	2
CRONOGRAMA DE AULAS	3
METODOLOGIA DO CURSO	4
APRESENTAÇÃO PESSOAL.....	5
1 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS	6
2 - INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO DO TRABALHO	6
3 – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	7
4 - RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO	14
4.1 – Sujeitos da Relação de Emprego.....	20
4.1.2 – Modalidades de Empregados.....	20
4.1.3 – Modalidades de Empregadores.....	24
5 - CONTRATO DE TRABALHO	27



APRESENTAÇÃO E CRONOGRAMA DE AULAS

PRÁTICA TRABALHISTA NA 2ª FASE DA OAB

Iniciamos os estudos no **Curso de 2ª Fase em Prática Trabalhista** para o **XXIV Exame da OAB**, voltado para a **prova dissertativa**, a ser realizada pela **FGV** em 21 de janeiro de 2018.

Antes de iniciarmos qualquer estudo, devemos nos ater para algumas dicas básicas, as quais serão essenciais para o grande sucesso de vocês na prova. Vejamos:

- ✓ A prova da 2ª Fase é composta pela elaboração de uma peça prática pelo candidato, bem como da resolução de quatro questões dissertativas, estas valendo um total de cinco pontos, mais a peça que também valerá cinco pontos, totalizando a nota dez.

Desta forma, tanto as peças como as questões são de grande valia, já que possuem o mesmo peso ao final. Lembrando que para conseguir a aprovação deverá se atingir a nota mínima de seis pontos.

O curso terá o objetivo de preparar nossos alunos para as peças práticas, assim como para as questões, de forma que vocês aprenderão diversas teses jurídicas e toda a estrutura das principais peças práticas passíveis de serem cobrados pela banca examinadora.

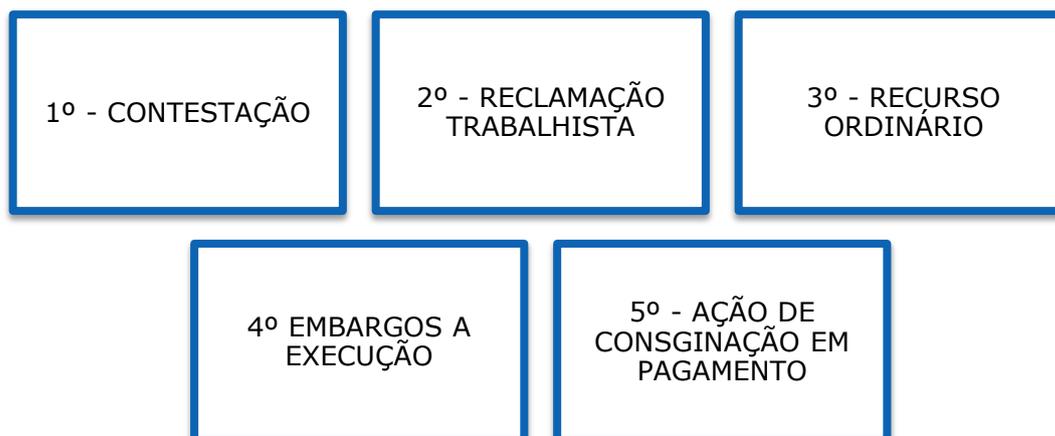
- ✓ O edital em direito e processo do trabalho é extremamente extenso, mas devemos nos ater aos principais pontos, uma vez que a banca examinadora tem caminhado em determinada linha de cobrança, a qual teremos o comprometimento de repassar para vocês. Logo, o tamanho do edital não deve te impactar, devemos nos focar naquilo que realmente é importante e válido para o estudo na 2ª fase da OAB.

- ✓ O estudo para segunda fase em direito do trabalho exigirá do candidato o uso de uma CLT organizada e atualizada do ano de 2017. Neste sentido, ainda deverá ter consigo um Vade Mecum também atualizado para que possa consultar a legislação esparsa.

No transcorrer das aulas, auxiliarei também como fazer as devidas marcações no material, sempre ensinando o que será permitido e proibido, até como forma de lhe facilitar no dia da prova na localização de cada tese e o correto fundamento legal.

- ✓ Por fim, tendo escolhido direito do trabalho para a segunda fase da OAB, tenha a certeza que você escolheu a área correta para conseguir a almejada aprovação. A área trabalhista permite que você conheça três principais modelos de peça, inicial, defesa e recurso, sendo todos os outros consequência desses, o que tornará sua jornada mais fácil e leve no transcorrer dos estudos.

As peças cobradas pela atual banca examinadora, todas que serão ensinadas a vocês, se restringiram a seguinte ordem de importância:



CRONOGRAMA DE AULAS



O curso compreenderá um total de doze aulas, juntamente desta aula demonstrativa, sendo distribuídas conforme cronograma abaixo:

Aulas	DATA
<u>Aula 00</u> Apresentação do Curso, Cronograma de Aulas e Introdução ao Direito do Trabalho (Parte 01);	16/11
<u>Aula 01</u> Principais tópicos de Direito do Trabalho (Parte 02);	21/11
<u>Aula 02</u> Principais tópicos de Direito Processual do Trabalho	26/11
<u>Aula 03</u> Peça Processual: Reclamação Trabalhista;	29/11
<u>Aula 04</u> Peça Processual: Reclamação Trabalhista e Tutela Provisória;	09/12
<u>Aula Extra</u> Principais tópicos de Direito do Trabalho (Parte 03);	12/12
<u>Aula 05</u> Peça Processual: Defesas do reclamado;	16/12
<u>Aula 06</u> Teoria Geral dos Recursos e Recursos – Parte 01;	22/12
<u>Aula 07</u> Peças Processuais: Recursos – Parte 02;	27/12
<u>Aula 08</u> Questões Discursivas Comentadas – Parte 01;	30/12

<u>Aula 09</u> Teoria Geral das Execuções e Peças Processuais (Execução)	02/01
<u>Aula 10</u> Apresentação de Propostas – 1ª Rodada;	03/01
<u>Aula 11</u> Principais Peças Processuais em Procedimentos Especiais e Ações Cíveis na Justiça do Trabalho;	07/01
<u>Aula 12</u> Devolução das Correções Individuais e Comentários Gerais – 1ª Rodada;	10/01
<u>Aula 13</u> Apresentação de Propostas – 2ª Rodada;	12/01
<u>Aula 14</u> Questões Discursivas Comentadas – Parte 02;	14/01
<u>Aula 15</u> Devolução das Correções Individuais e Comentários Gerais – 2ª Rodada;	17/01

METODOLOGIA DO CURSO

Diante destes aspectos iniciais, vamos observar e compreender a estruturação do nosso curso, conforme as considerações realizadas abaixo:

PRIMEIRA, como a disciplina possui muito extenso, na primeira aula já vamos trabalhar os principais pontos de direito material que poderão estar presentes na sua peça prática como tese, ou até mesmo, em uma questão dissertativa.

SEGUNDA, as demais aulas terão por objetivo se aprofundar os principais aspectos do direito material e processual que podem ser objeto de tese na peça ou nas questões, assim como as principais peças práticas em sua estrutura. Inclusive, o aluno terá aulas de questões comentadas analiticamente para que possa entender como a banca examinadora exigirá as respostas frente a uma questão dissertativa.

A sistemática das aulas estará com enfoque nos temas mais recorrentes em prova, além de alguns inéditos que poderão ser exigidos do candidato, e que faremos questão de repassar para vocês.

TERCEIRA, os conteúdos desenvolvidos ao longo das aulas permitirão que o aluno se teste em duas rodadas de exercício, em que o professor irá corrigir individualmente, realizando, ainda, os comentários necessários para o aperfeiçoamento do aluno.



Cada rodada de exercício conterà peças práticas e questões dissertativas, de forma que o aluno deverá de cada rodada escolher 1 peça e 2 questões para realizar e enviar ao professor para correção individualizada.

Na semana seguinte, retornarei ao aluno a correção individualizada pelo sistema do curso, já com os devidos comentários, inclusive, o gabarito dos demais exercícios, com intuito que você possa estudar, inclusive, as questões não escolhidas para entrega / correção.

Desta forma, o aluno deverá ficar atento aos prazos para que tenha um melhor aproveitamento do curso. Observe:

Apresentação de Propostas – 1ª Rodada;	01/01
Devolução das Correções Individuais e Comentários Gerais – 1ª Rodada;	09/01
Apresentação de Propostas – 2ª Rodada;	11/01
Devolução das Correções Individuais e Comentários Gerais – 2ª Rodada.	17/01

APRESENTAÇÃO PESSOAL

Por fim, farei uma breve apresentação pessoal, com intuito de que vocês possam conhecer mais um pouco desta professora para fins de estreitarmos os nossos laços.

Meu nome é Priscila Cristina Ferreira ! Atuo como Advogada Trabalhista e Consultora Jurídica Trabalhista na Advocacia Ubirajara Silveira, Professora, Autora e Palestrante. Sou especialista em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP) e 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 vocês possam solucionar qualquer dúvida sobre o curso, matéria, ou ainda, fazer qualquer sugestão.

Terei um enorme prazer em auxiliá-los nesta caminhada que será de grade sucesso.

Contem comigo!!!



prof.prisfer@gmail.com



<https://www.facebook.com/professorapriscilaferreira/>



Fórum de Dúvidas do Portal do Aluno



@profpriscilaferreira

DIREITO DO TRABALHO

1 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O nosso estudo começará por direito do trabalho e seguirá por processo, analisando diversos temas importantes, de forma a se estruturar toda a matéria, desde a base principiológica do direito do trabalho até os seus aspectos mais aprofundados.

Partindo desta premissa, vamos começar analisando a natureza jurídica do direito do trabalho, a qual é fundada no direito privado, e tendo como competente para legislar acerca da matéria a União, a qual por meio de Lei Complementar poderá delegar aos Estados questões específicas.

Desta forma, vamos aos pontos aprofundar o tema? Bom estudo para todos!!!

2 - INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho, assim como outros ramos do direito, se funda em princípios básicos, os quais nos fazem entender determinadas situações da matéria, e ver a clara dicotomia existente entre a figura do empregado e empregador, aquele hipossuficiente na relação trabalhista.

Sob tal prisma, a doutrina traz que os princípios possuem uma tríplice função, qual seja: Informativa, Integrativa e Interpretativa.

A função informativa se refere ao fato dos princípios inspirarem e informarem o legislador na criação das normas; a função integrativa objetiva que os princípios criem um sistema jurídico coeso, de forma, que as lacunas da lei (ausência de regulamentação) sejam superadas, não deixando nenhum caso sem solução, conforme preconizado no artigo 8º da CLT; por fim, a função interpretativa refere-se, ao fato, dos princípios permitirem aos aplicadores do direito uma melhor interpretação as normas jurídicas.

3 – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Com base nesta premissa conceitual, passamos a estudar os princípios reguladores do direito do trabalho, valendo lembrar que não há um rol taxativo de princípios, podendo variar de autor para autor este rol. No entanto, devemos nos ater aos principais princípios mencionados pela doutrina, bem como aos que de forma recorrente tornar-se exigido em banca examinadora:

I. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção, também conhecido como princípio protetivo, tutelar ou tuitivo, revela-se como um dos principais princípios trabalhistas, sendo ainda desmembrado em outros três âmbitos: Princípio do In Dubio Pro Operario (in dubio pro misero), Princípio da norma mais favorável e Princípio da Condição mais benéfica.

Iniciando pelo princípio alicerce do direito do trabalho, o protetivo, verifica-se que o direito do trabalho se revela extremamente protetivo a uma das partes envolvidas na relação laboral, o empregado, que se demonstra a parte hipossuficiente desta relação, de forma a criar-se um sistema jurídico em prol da parte hipossuficiente. Tal medida se revelou necessária, em razão da latente desigualdade entre empregado e empregador, este com o poderio econômico, e aquele desprovido de diversos direitos mínimos e subordinado ao empregador, sem grande autonomia de vontade, e tornando-se, conseqüentemente, a parte hipossuficiente da relação.

Com a finalidade de restabelecer este equilíbrio que se passou a balizar o direito do trabalho neste princípio, para que frente à superioridade econômica do empregador, pudesse se contrapor à superioridade jurídica do empregado, com uma legislação protetiva no âmbito laboral.

No atual situação econômica enfrentada pelo país, tal princípio revelou-se necessário de ser mitigado, ou seja, a sua aplicabilidade frente as normas trabalhistas devem ser mais tênue, como se tem verificado através do fenômeno jurídico da flexibilização dos direitos trabalhista, como 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”.

A exemplo desta flexibilização, temos a criação do Programa de Proteção ao Emprego – PPE, Lei n. 13.189/2015, que objetiva atenuar os encargos trabalhista do empregador, através de uma parceria com o Poder Executivo federal, por meio de um custeio pelo custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, permitindo, assim, uma redução salarial, bem como da jornada de trabalho em até 30% (trinta por cento). A legislação em questão se revela antagônica aos preceitos mais protetivos do direito do trabalho em favor da parte hipossuficiente, mas também não deixa de ampará-lo ao garantir que mantenha seu emprego e forma de sustento própria.

Diante do exposto, passamos ao estudo das vertentes do princípio protetivo, como se verifica:

a) Princípio do in dubio pro operário.

O referido princípio prega que diante de uma norma trabalhista poderá haver diferentes interpretações, algumas mais benéficas ao trabalhador, outras nem tanto. Nesta toada, e com a aplicação deste princípio, havendo interpretações divergentes frente a uma mesma norma, deverá se aplicar aquela que for mais benéfica ao operário, ou seja, ao trabalhador.

Como exemplo, podemos mencionar a hipótese da empresa prever em norma regulamentar uma gratificação a ser paga aos seus empregados sobre o salário, este que é passível de diferentes interpretações como base de cálculo, podendo pensá-lo como salário mínimo, piso salarial, salário básico, salário contratual e entre outros. Nesta situação, o interprete deverá usar como base de cálculo para gratificação o que for mais benéfico ao trabalhador, em regra, o salário contratual.

Ainda, devemos observar a existência de grande divergência doutrinária sobre a possibilidade de aplicação da regra do *in dubio pro operario* no âmbito processual, sobretudo majoritariamente prega-se pela sua inaplicabilidade.

b) Princípio da norma mais favorável.

O princípio da norma mais favorável estabelece que havendo mais de uma norma aplicável a um determinado caso em concreto, deverá se aplicar aquela que se revelar em sua amplitude mais benéfica ao empregado, independente da hierarquia desta norma, o que vem revelar mais uma vez no direito do trabalho a flexibilização da hierarquia das normas, se contrapondo à rígida e inflexível hierarquia das normas previstas nos demais ramos do direito, conforme mencionado através da Pirâmide de Hans Kelsen.

Logo, no direito do trabalho não se aponta a ilegalidade ou inconstitucionalidade de uma norma, por esta não encontrar seu fundamento de validade, ou seja, estar em plena compatibilidade, com uma norma superior, desde que, não haja com esta norma qualquer supressão ou redução de direitos trabalhistas.

Com intuito de clarear este princípio, observemos o exemplo a seguir: Supondo que haja um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) prevendo um adicional de hora extra em 100%, em contraponto a Constituição Federal (localizada no ápice de hierarquia da pirâmide de Hans Kelsen), a qual prevê um adicional, no mínimo, de 50% sobre o valor da hora normal (Artigo 7º, XVI, CF/1988). Nesta situação, o interprete do direito deverá aplicar ao trabalhador que faz jus a horas extras, a norma que lhe for mais favorável, independente de qualquer hierarquia, qual seja, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Ainda, havendo conflito entre Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), a aplicação de uma perante a outra, não gera nulidade automática daquela não aplicada, o que depende de ordem formal ou material.

Por fim, observa-se que este princípio não possui aplicabilidade absoluta, ou seja, encontra alguns limites de aplicabilidade quando tratar-se de normas proibitivas governamentais de política econômica e salarial, conforme teor do artigo 623, “caput” e parágrafo único da CLT:

"Art. 623. Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento."

c) Princípio da Condição mais benéfica.

O princípio da condição mais benéfica prevê que havendo alguma vantagem concedida ao empregado, quer por contrato de trabalho, quer por regulamento empresarial, essa passará a ser integrada de forma definitiva ao contrato de trabalho, não sendo mais possível a sua redução ou supressão ao longo da relação laborar, conforme artigo 468, parágrafo único da CLT:

"Nos contratos individuais de trabalho só é lícita à 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.

Parágrafo único - 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."

Ainda neste sentido, observa-se a Súmula n. 51 do TST, também já mencionada anteriormente:

"NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.

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

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

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

No entanto, observe que a Súmula n. 51, II, do TST prevê uma possibilidade de renúncia, em exceção ao princípio da irrenunciabilidade, haja vista que o empregado entendendo haver regulamento vigendo na empresa e que a ele seria mais vantajoso, poderá optar por este, em renúncia ao outro, que entende ser tão vantajoso para si.

A dúvida que pode surgir ao estudar estes aspectos acima mencionados, poderá se referir quanto à incorporação de direitos de forma definitiva em se tratando de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho. Com intuito de sanar qualquer dúvida, já adianto que quanto a estes instrumentos de negociação coletiva, o TST pacificou o entendimento na Súmula 277 do TST, ao prever a aderência a Teoria da Ultratividade, a qual consubstancia que havendo cláusulas normativas de ACT ou CCT estas integram ao contrato de trabalho por prazo indeterminado, além do seu prazo de vigência estabelecido, até que seja realizada nova negociação coletiva modificando ou suprimindo os direitos nela estabelecido. Observe:

"CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.

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."

II. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O princípio da primazia da realidade pode ser traduzido nas relações jurídico trabalhistas ao se verificar que no âmbito do direito do trabalho o que prepondera são os fatos, independente de qualquer ficção jurídica criada através de disposições contratuais escritas, por exemplo. Logo, caso o empregador apresente comprovante de pagamento do salário, mas o

empregado demonstre depósitos mensais de parte do salário pago “por fora”, o que prepondera é a realidade dos fatos sobre os holerites de pagamentos mensais apresentados.

Outro exemplo prático facilmente identificado, quando o empregado “X” é contratado na condição de autônomo, constituindo uma relação de trabalho, sendo que aos fatos preenche todos os requisitos típicos de uma relação de emprego (“SHOPP” – subordinação, habitualidade, pessoalidade e pessoa física).

Neste sentido, observe o teor do artigo 9º, “caput”, da CLT:

“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Logo, conclui-se que não importa a nome dado a situação pelo direito ou tipificada pelo empregador a seu cargo, o que se caracteriza para análise do direito do trabalho são os fatos práticos e sua realidade.

III. PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA AO EMPREGADO.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado é compreendido através do teor do artigo 468, “caput” da CLT, como se verifica:

“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.”

De acordo com este preceito legal, o empregador não poderá fazer qualquer alteração contratual que ocasione prejuízo ao empregado, seja esse direito ou indireto, com ou sem consentimento.

No mais, ao empregador cabe assumir os riscos de empreendimento (Princípio da Alteridade), de forma a receber os bônus e os ônus de seu negócio, e de nenhuma forma isto pode ser repassado pelo empregado, conforme artigo 2º da CLT.

IV. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.

Objetivando o entendimento amplo deste princípio, devemos lembrar que o contrato de trabalho tem por característica ser de trato sucessivo, o que quer dizer que ele se prolonga do tempo, e como regra, possui um termo inicial, mas sem um termo final (contrato por prazo indeterminado).

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

**CONTRATO DE TRABALHO**

TÁCITO / EXPRESSO

VERBAL / ESCRITO

PRAZO DETERMINADO /
INDETERMINADO

Desta forma, sendo o contrato de trabalho, como regra, por prazo indeterminado, e, portanto de trato sucessivo, vigora sobre ele o princípio da continuidade da relação de emprego.

Ademais, este princípio ainda favorece o empregado quanto ao ônus da prova, como se constata através da Súmula n. 212 do TST:

"Súmula nº 212 do TST - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA. 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."

Diante deste preceito legal, verifica-se que como regra, caberá ao empregador provar o término da relação contratual de trabalho, havendo uma presunção relativa que o empregado não deu causa a esta rescisão.

V. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O princípio da irrenunciabilidade objetiva delimita a autonomia de vontade de uma das partes envolvidas nesta relação jurídico trabalhista, no caso, a parte hipossuficiente, o empregado. Esta ideologia pregada e aplicada na seara trabalhista se revela de extrema importância pelo temor reverencial a qual o empregado é constantemente exposto, qual seja, o de perda do emprego ou de não obtê-lo, caso não aceite a renúncia de alguns direitos trabalhistas.

No mais, vale observar que os direitos trabalhistas são de ordem pública e, por isso, não podem ser renunciados, sendo que ainda que haja o consentimento do trabalhador, este se revela nulo. Contudo, como na maioria dos princípios, este também não se revela absoluto, comportando exceções quando tratar-se de renúncia ou transação. Observe:

V.I - RENÚNCIA – A renúncia caracteriza-se por um ato unilateral e voluntário de um direito que lhe é certo. Na justiça do trabalho, há algumas hipóteses de renúncia admitidas:

- ✓ Pedido de demissão de empregado estável, com assistência do sindicato, do MTE ou da Justiça do Trabalho (art. 500 da CLT);
- ✓ Redutibilidade salarial a que alude o art. 7º, IV da CF/88;
- ✓ Majoração da jornada nos turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV da CF/88);
- ✓ Escolha, do empregado, por um dos dois regulamentos de empresa vigentes (Súmula n. 51, II, TST);
- ✓ Recibos de quitação plena de direitos trabalhistas (Súmula n. 330, TST).

V.II - TRANSAÇÃO: A transação revela-se por um ato bilateral envolvendo empregado e empregador, no qual fazem concessões recíprocas acerca de um direito duvidoso, ou seja, não certo, a fim de evitar futuro litígio frente à Justiça do Trabalho.

- ✓ Adesão a plano de demissão incentivada: gera efeitos apenas em relação às parcelas e valores constantes do recibo, podendo o empregado reivindicar outras verbas ali não incluídas (Orientação Jurisprudencial 270 da SBDI-I/TST) – Atenção: Segundo recente decisão do STF (2015) há um novo entendimento a ser observado na jurisprudência, em colisão a OJ n. 270 da SDI-I/TST, no sentido que nos planos de dispensa incentivada ou voluntária terão validade em suas cláusulas que dão quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, mas desde que esta cláusula possua previsão em negociação coletiva e demais instrumentos assinados pelo empregado.
- ✓ Conciliação passada em juízo – Revela-se irrecorrível e obsta futura pretensão;
- ✓ Conciliação operada no âmbito das Comissões de Conciliação Prévia

Por fim, quando estudamos o princípio da irrenunciabilidade, devemos observar outros dois princípios correlatados a este, quais sejam:

- **Princípio da irredutibilidade salarial** – O referido princípio é consagrado na seara trabalhista por vedar a redução salarial, salvo quando houver

participação do sindicato neste sentido, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, conforme artigo 7º, inciso VI, CF/1988. O exemplo clássico em que o sindicato intervém na relação, se verifica nas crises financeiras da empresa / país, em que é preferível negociar o salário a perder o emprego.

- **Princípio da intangibilidade salarial** – Já o princípio da intangibilidade salarial se refere aos descontos passíveis de serem realizados no salário dos empregados. Em regra, é vedado qualquer tipo de desconto no salário do empregado, em razão de seu caráter alimentar.

O desconto salarial, em regra, só será admitido quando proveniente de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo, conforme artigo 462 da CLT.

VI. PRINCÍPIO DA BOA FÉ

O princípio da boa fé é aplicável ao direito do trabalho tanto no direito material, como no direito processual, no que tange às partes envolvidas, empregado e empregador, as quais devem agir com lealdade, cumprindo com suas obrigações, frente ao contrato de trabalho firmado, bem como a posteriori.

A boa-fé revela-se através dos empregados, em especial, nos contratos que demandam grande confiança, como exemplo, dos bancários que manipulam grande quantia em dinheiro, os empregados domésticos que laboram em âmbito residencial, ou ainda, nas hipóteses de cargos que exigem o sigilo profissional. Já em relação ao empregador, este princípio fica nítido através dos poderes diretivos e disciplinares que o empregador tem para com o empregado, mas que deve ser usado dentro da legalidade permitida.

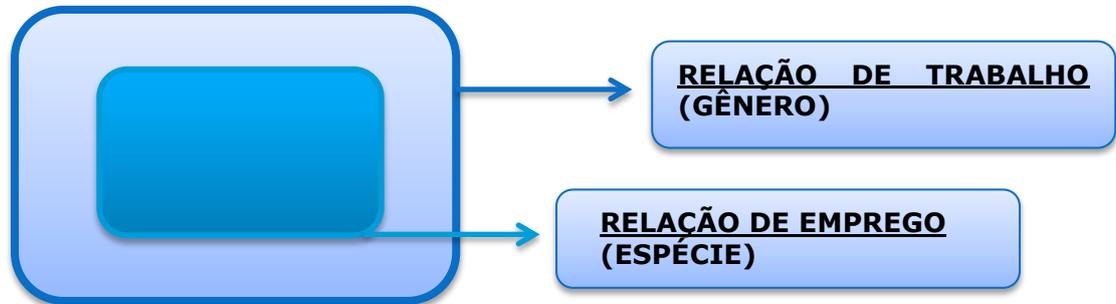
4 - RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO

A expressão “relação de trabalho”, em sentido amplo, revela uma relação jurídica na qual se objetiva a simples prestação de um serviço, ou seja, uma obrigação de fazer consubstanciada no labor humano com a devida contraprestação financeira. Neste sentido, quando nos referirmos à relação de trabalho, poderemos estar diante do empregado autônomo, eventual, avulso, bem como de frente a qualquer forma de pactuação de labor, inclusive, aquelas caracterizadoras de vínculo empregatício.

A relação jurídica constituída entre partes envolvidas poderá se denominar como uma relação de emprego ou uma relação de trabalho, esta mais ampla que a primeira e com a ausência de determinados requisitos (subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e pessoa física – “SHOPP”).

Desta forma, a relação de trabalho trata-se de um gênero que tem por espécie a relação de emprego, sendo toda relação de emprego uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho será configurada como uma relação de emprego.

Como forma de elucidar o tema, verifica-se:



A relação de emprego caracteriza-se por ter a figura do empregado, parte hipossuficiente desta relação, e o empregador, além dos requisitos caracterizadores, Artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: subordinação, habitualidade (ou continuidade), onerosidade (ou remuneração), pessoalidade e pessoa física (Macete de memorização – SHOPP).

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

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

A ausência de qualquer um desses requisitos faz com que a relação saia do campo de relação de emprego, com o consequente vínculo empregatício, e passe a ser tão somente uma relação de trabalho, mas também tutelada pela justiça obreira com o advento da EC n. 45/2004, como se verifica no Artigo 114, CF.

Logo, a relação de trabalho, como um gênero, abrange diversas espécies, entre elas: Relação de emprego; Trabalho autônomo; Trabalho eventual; Trabalho avulso; Estágio; Trabalho voluntário etc.

Os empregados, assim constituídos em uma relação de emprego, possuem o manto protetivo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em contraponto aos demais (relação de trabalho) que possuem legislação própria a eles aplicada. Contudo, uma ressalva deve ser feita quanto aos trabalhadores avulsos, já que neste tipo de labor há a intermediação de mão de obra pelo Sindicato ou Órgão Gestor de Mão de Obra, tratando-se de uma típica relação de trabalho entre as partes envolvidas nesta relação jurídica, o que não os exime de ter todos os direitos trabalhistas garantidos aos empregados com

vínculo empregatício, conforme preceituado no artigo 7º, XXXIV, da CF/88, como se verifica:

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso."

Logo, o trabalho avulso apesar de ser uma relação de trabalho, trata-se de uma exceção à regra, já que a ele é garantido todos os direitos dos empregados protegidos pelo manto da CLT, fato que seria típico das relações de emprego. Diante deste panorama inicial, passamos a estudar os requisitos típicos capazes de ensejar a formação do vínculo empregatício:

S ubordinação

H abitualidade

O nerosidade

P essoalidade

P essoa física

1. PESSOA FÍSICA

A prestação de serviço deve-se dar obrigatoriamente por pessoa física ou natural, podendo ser o empregador (tomador) tanto pessoa física como pessoa jurídica, o que em nada alterará essa relação de emprego, fato este que já não se aplica na figura do empregado. Neste sentido, o artigo 3º da CLT prega que é empregado *"toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."*

Por vezes, verificamos alguns empregados detentores de CNPJ, e, portanto prestando serviços como pessoa jurídica, o que no direito do trabalho chamamos do fenômeno conhecido por "pejotização", o que é rechaçado no direito do trabalho, por ser a forma que o empregador usa para se esquivar de suas obrigações trabalhistas, taxando este empregado como um mero prestador de serviços, quando na realidade atende a todos os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, presentes nos artigos 2º e 3º da CLT.

Neste sentido, o autor Leone Pereira preceitua acerca da pejotização:

"(...) caracterizada pela situação em que o empregado é obrigado a constituir empresa em nome próprio, passando, assim, a "fornecer" seus serviços às empresas contratantes

através de uma relação interempresarial. Tal circunstância, usualmente chamada de "pejotização", visa, sem dúvida, ao desvirtuamento e esvaziamento dos direitos trabalhistas previstos em lei, já que permitiria ao empregador furtar-se ao correto e integral cumprimento da legislação trabalhista."

Tal requisito fica claro na seara trabalhista, haja vista que a legislação trabalhista foi criada para proteger o obreiro, como ser humano, e apesar de todas as manobras criadas pelos empregadores para burlar os direitos trabalhistas, o que importará é a realidade dos fatos e a caracterização deste empregado como tal, com base no princípio da primazia da realidade.

2. PESSOALIDADE

A pessoalidade é um requisito diretamente ligado ao anterior, mas com suas devidas peculiaridades, em especial, por revelar o caráter de infungibilidade no que tange a figura do empregado. Ou seja, este requisito revela que o trabalhador, pessoa física, não poderá se fazer substituir por outro nos seus afazeres laborais, já que contratado, como regra, por suas características pessoais.

Desta forma, a prestação do serviço deve se dar *intuitu personae*, salvo autorização do empregador para que o empregado se faça substituir em uma situação excepcional (substituição consentida), como poderá ocorrer em uma licença maternidade, férias etc.

Tal característica não se aplica a figura do empregador, este é regido pela fungibilidade, de forma que qualquer alteração subjetiva no contrato de trabalho, no polo empresarial, não afetará o contrato de trabalho, mantendo-se as mesmas regras contratuais aplicáveis ao empregado sob a égide do empregador anterior, como ocorre na sucessão trabalhista (artigo 10 e 448 da CLT).

3. HABITUALIDADE

O requisito da habitualidade, também conhecido como "não eventualidade", traz a ideia de que o trabalho realizado não pode se dar de forma eventual ou ocasional, de forma que o empregado sempre deverá ter uma expectativa de retorno, caso contrário poderá ser considerado como um autônomo ou eventual.

Destaca-se que quando tratar-se de empregado doméstico, o requisito exigido é o da "continuidade" no emprego, ou seja, para considerar como empregada deverá laborar por período superior a dois dias por semana, caso contrário a configuração será como "diarista" ou "faxineira".

Logo, o contrato de trabalho caracteriza-se por ser de trato sucessivo, então, há uma continuidade no tempo.

4. ONEROSIDADE

O contrato de trabalho formado pelo vínculo empregatício constituído tem por característica a onerosidade, de forma que a todo trabalho prestado deverá haver uma contraprestação, caso contrário, estaríamos diante de um trabalho voluntário.

Logo, o contrato de trabalho revela-se bilateral, sintagmático e oneroso.



Os aspectos iniciais acerca do tema "remuneração" encontram-se no Art. 457 da CLT, o qual preconiza:

↪ **REMUNERAÇÃO = SALÁRIO + GORJETAS**

Por fim, vale consignar que o salário pode ser pago em dinheiro ou parcialmente em utilidades (art. 458 da CLT), não havendo uma regra fixa, inclusive se pago por dia, semana ou mês (art. 459 da CLT).

5. SUBORDINAÇÃO

O empregador detém, entre outros, o poder diretivo, no qual poderá organizar e dirigir a prestação de serviço, sob as quais o empregado estará subordinado. Neste sentido, verificamos o teor do artigo 3º da CLT:

"Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Vale ressaltar que esta subordinação refere-se tão somente aos aspectos laborais, não adentrando na vida pessoal do empregado. Sendo a subordinação pode ser verificada sob três ângulos: **subordinação jurídica, subordinação econômica, subordinação técnica.**

A **subordinação jurídica** é a tese mais aceita pela doutrina e jurisprudência e prega que a subordinação do empregado decorre da lei. De forma que, quando

o empregado aceita trabalhar para determina empregador, acaba por se subordinar as regras estipuladas neste contrato de trabalho.

Já a **subordinação econômica** demonstra a clara hierarquia socioeconômica existente na organização empresarial, estando o empregador no vértice da pirâmide econômica, e os empregados dependentes deste, em especial, no aspecto salarial, como forma de sobrevivência. Claro, que esta última análise não prospera em todos os ramos, na atualidade há diversos empregados com nível econômico até superior ao de seu empregador.

Por fim, no que se refere à **subordinação técnica**, esta teoria prega que o empregador possui todo conhecimento técnico dos meios de produção, ou seja, o monopoliza, e exerce um poder sobre o empregado neste sentido. Tal teoria também se revela falha na atualidade, já que, por vezes, o empregado tem um amplo conhecimento técnico, até maior que o do empregador, o que não retira, entretanto, a sua subordinação perante seus superiores.

Portanto, concluímos que as dimensões da subordinação acima explanadas se completam e não se excluem, e trazem no seu interior a mesma ideia central, qual seja, a do trabalhador se inserir na dinâmica do tomador de serviços, acolhendo a estrutura que lhe apresentada em sua organização e funcionamento.



Devemos ressaltar alguns elementos não caracterizadores de vínculo empregatício, mas que costumam aparecer em prova com a intenção de confundir o examinando, quais são eles: **alteridade e exclusividade**.

A **alteridade** caracteriza-se por ser um princípio no direito do trabalho, e não um requisito para formação do vínculo empregatício. Tal princípio revela que o empregado presta serviço por conta alheia, e não por conta própria, ou seja, o único que assume os riscos pelo empreendimento será o empregador, o que jamais será transferido ao empregado. Tal análise faz completo sentido pela relação formada entre empregador e empregado, quando este acaba sempre por ser a parte mais frágil.

No que tange a **exclusividade**, este não se revela como um requisito para configuração do vínculo empregatício, podendo, inclusive, o empregado prestar serviços a diversos tomadores simultaneamente, sem que isso o prejudique. Observe que alguns contratos podem conter uma cláusula de exclusividade, o que se torna muito comum em algumas atividades, como professores de cursos jurídicos, por exemplo, mas o que não é regra no direito do trabalho.



4.1 – Sujeitos da Relação de Emprego

A relação de emprego é formada entre duas figuras, empregado e empregador, as quais devem ser analisadas sob o seguinte prisma:

➤ **EMPREGADO** – ARTIGO 3º DA CLT:

"Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

➤ **EMPREGADOR** – ARTIGO 2º DA CLT:

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

Conforme determinado pelo artigo 2º, § 1º, equiparam-se ao empregador **os profissionais liberais, entidades beneficentes, associações recreativas e qualquer entidade sem fins lucrativos** que admitam empregados.

4.1.2 – Modalidades de Empregados

I. DOMÉSTICA – LC n. 150/2015.

É aquele (a) que presta seus serviços em âmbito familiar e sem qualquer finalidade lucrativa, o qual não é regido pela CLT, e sim, pela Lei Complementar n. 150/2015.

Logo, o empregado doméstico não é tão somente aquele que presta serviços de limpeza, mas também todos aqueles que trabalharem âmbito residencial e sem finalidade lucrativa, como babá, cuidadora, motorista, piloto particular, cozinheiro etc.

Desta forma, devem-se ressaltar alguns direitos da doméstica assegurados à doméstica, em especial, os que vieram por meio da LC n. 150/2015:

- Jornada de **8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais;**



Admite-se para doméstica a **jornada 12x36**, 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, de

forma que, nesta hipótese, a lei autoriza, ainda, a **indenização dos intervalos para repouso e alimentação**, quando **suprimidos**, o que é **legítimo**, nos termos do **artigo 10 da LC n. 150/2015**.

- **Hora extra** – A doméstica terá direito a hora extra, quando laborar acima de 8 horas diárias, e com a **remuneração da hora extraordinária** sendo, no mínimo, de **50% (cinquenta por cento)** superior ao valor da hora normal;
- Instituição do **banco de horas**, mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado - Artigo 2º, §4º e 5º da LC nº 150/2015;
- Décimo terceiro salário;
- Férias acrescidas de 1/3 (**Atente-se**: período de **30 dias corridos**);
- Repouso Semanal Remunerado;
- Aviso prévio proporcional;
- Licença maternidade de **120 dias**;
- Licença paternidade **5 dias** corridos;
- **Estabilidade provisória gestante**, garantida desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.
- Aplicabilidade da **prescrição bienal** (2 anos) e **quinquenal** (5 anos);
- **Seguro Desemprego** - O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego no valor de **1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses**, de forma contínua ou alternada;
- Irredutibilidade salarial;
- Salário mínimo;
- Aposentadoria;

- É **obrigatória** a **inclusão** da (o) empregada (o) doméstico no **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS**, devendo-se realizar o recolhimento mensal na importância de 8% sob a remuneração.

- Em substituição ao pagamento da multa de 40% ou 20% sobre os depósitos do FGTS nas hipóteses de rescisões imotivadas ou culpa recíproca, o empregado doméstico terá direito a um depósito mensal na importância de 3,2% sobre a sua remuneração, destinado a indenizar pela perda do emprego, esta sem justa causa ou por culpa do empregador.



Ressalta-se que nas hipóteses de pedido de demissão, dispensa por justa causa, término do contrato de trabalho por prazo determinado, aposentadoria e falecimento do empregado doméstico, os valores depositados mensalmente na importância de 3,2% serão integralmente resgatados pelo empregador; já hipótese de culpa recíproca, metade dos valores depositados serão movimentados pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

II. **MENOR E APRENDIZ**

- **MENOR** – Art. 402 a 441 da CLT - O trabalho do menor é autorizado com registro em CTPS, sem ser na condição de aprendiz, **a partir dos 16 anos** de idade, sendo que **até os 18 anos** não poderá laborar em ambiente insalubre, perigoso e em período noturno (artigo 7º, XXIII,CF).
- A **jornada do menor** segue a regra das **8 horas diárias e 44 horas semanais**, autorizando-se a **compensação de jornada** por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, não podendo ultrapassar o limite semanal. No entanto, observa-se que em se tratando de situação de **força maior**, poderá o menor poder laborar em **regime extraordinário**, limitado a quatro horas extras, desde que seu trabalho seja imprescindível.

Neste sentido, quando o menor **prestar horas extras**, a ele deverá ser concedido um **intervalo mínimo 15 minutos**, caso contrário será remunerado como hora extra, conforme artigo 413 e 384 da CLT.

- Por fim, no que tange a quitação das verbas e a prescrição, nos termos 439 e 440 da CLT, verifica-se, respectivamente, que:

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

“Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.”

- **APRENDIZ** – Art. 428 a 433 da CLT – O menor aprendiz se diferencia por ser um empregado menor com anotação na CPTS, mas com requisitos especiais, como:
 - Contrato por prazo determinado e máximo de dois anos;
 - Idade mínima de 14 anos e máxima de 24 anos, salvo se pessoa com deficiência;
 - Matrícula e frequência na escola, obrigatoriamente;
 - Direito ao FGTS na alíquota de 2%;
 - Direito ao salário mínimo;
 - Possui direito ao vale-transporte, nos termos do artigo 27 do DL 5598/05;
 - As empresas possuem obrigatoriedade em contratar o aprendiz, observado o percentual mínimo de 5% e o máximo de 15%, conforme quadro de empregados. Tal regramento apenas não se aplicará as micro empresas e empresas de pequeno porte.

Acerca do tema ...



TOME NOTA!

Art. 403 da CLT - “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos”

Art. 405 da CLT - “Ao menor não será permitido o trabalho:

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

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.”

Art. 405 da CLT - “Ao menor não será permitido o trabalho:

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

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.”

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

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

(...)

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

III. TELETRABALHO – Artigo, 6º parágrafo único da CLT.

Nesta modalidade, verifica-se que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que estejam presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego.

- O empregado em domicílio trabalha na sua residência e possui todos os direitos daquele que exerce as atividades nas dependências físicas do empregador, porém, devem estar presentes todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego para configurar o vínculo empregatício entre as partes envolvidas.

- Na atualidade, com o avanço da tecnologia e as dificuldades de locomoção nas grandes cidades, o teletrabalho passou a ser mais uma modalidade de trabalho à distância, em que a comunicação entre o empregado e empregador se dá por meio de recursos eletrônicos, como por exemplo, e-mail.

Podemos dizer que a diferença entre o empregado em domicílio e o teletrabalho está na tarefa executada, pois, enquanto aquele exerce atividade manual, como, por exemplo, a costureira, este desenvolve atividade mais específica e intelectual, assim como o tradutor, jornalista, digitador.

- Importante destacar, por fim, que é difícil ao empregador controlar o horário daqueles que se enquadram nessa modalidade de emprego, logo, indevidas as horas extras, salvo, se devidamente comprovada à impossibilidade de cumprir com o serviço nos limites da jornada de 44 horas semanais.

4.1.3 – Modalidades de Empregadores

Conforme já mencionado anteriormente, a figura do empregador revela-se por ser a pessoa física ou jurídica que assume os riscos de seu empreendimento (alteridade), assalariando e dirigindo a prestação pessoal do serviço, nos termos do artigo 2º da CLT.

Nesta figura, destacam-se alguns institutos que merecem nossa atenção:

I. GRUPO ECONÔMICO – ARTIGO 2º§2º DA CLT.

O grupo econômico caracteriza-se pela existência de duas ou mais empresas interligadas entre si, com personalidade jurídica própria e exercerentes de atividades econômicas diversas ou não. Neste grupo, conforme preceitos legais da CLT, teremos uma empresa, a qual se destacará por ter a função de coordenar a administrar as demais.



As “empresas – irmãs” são as controladas e administradas pela “empresa – mãe”, conforme esquema ilustrativo, o que se denomina como grupo econômico por subordinação.

O destaque que se faz nessa figura é quanto à responsabilidade do grupo econômico que deve ser tida como solidária. Ou seja, as empresas envolvidas nesta relação são solidariamente responsáveis, de forma que se, por exemplo, um empregado “X” tiver trabalhado para uma das empresas irmãs do grupo, a qual tenha ficado inadimplente, as demais serão solidariamente responsáveis frente à Justiça do Trabalho.

A responsabilidade das empresas na Justiça do Trabalho independerá de todas estarem presentes no polo da ação para formação do título executivo, sentença, já que pela teoria do “empregador único” todas as empresas do grupo poderão ser “chamadas” em sede de execução, ainda que não tenham participado da relação processual.

No mais, a Súmula n. 129 do TST prevê que:

“A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.”

Assim, se o empregado tiver prestado serviço a mais de uma empresa do grupo econômico, durante o expediente, se fará apenas o reconhecimento de um contrato de trabalho, salvo se as partes pactuarem de forma diversa.

II. SUCESSÃO DE EMPRESAS – ARTIGO 10 e 448 DA CLT.

O instituto encontra respaldo na CLT, a qual prevê entendimento no seguinte sentido:

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

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

A sucessão se caracteriza por ser a transferência do estabelecimento empresarial, unidade econômico-jurídica, através de venda, fusão, arrendamento, incorporação etc., como se observa:



- *Aquele que assume o empreendimento, sucessor, assumirá também os ônus (débitos) e bônus (lucros) da empresa adquirida - presente, passado e futuro.*

A configuração da sucessão dependerá do preenchimento de requisitos específicos: **1.** Transferência do estabelecimento em sua unidade econômica jurídica, e não apenas de partes isoladas da empresa, sendo que estas não seriam suficientes para gerar uma sucessão; **2.** Não paralisação da atividade, de forma que o sucesso dê continuidade ao empreendimento.

Por fim, há algumas hipóteses não se terá caracterização de sucessão, como se observa:

- a) Tratando-se de hasta pública, não ocorrerá sucessão trabalhista – Artigo 60 e 141 da Lei de Falências (Lei n. 11.101/2005);
- b) No caso de desmembramento de municípios, não há sucessão de empresas, conforme OJ n. 92 da SDI-1 do TST.
- c) No que tange ao tema sucessão em grupo econômico, devemos nos ater ao disposto na OJ n. 411 da SDI-I/TST:

*"O sucessor **não responde solidariamente** por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.*

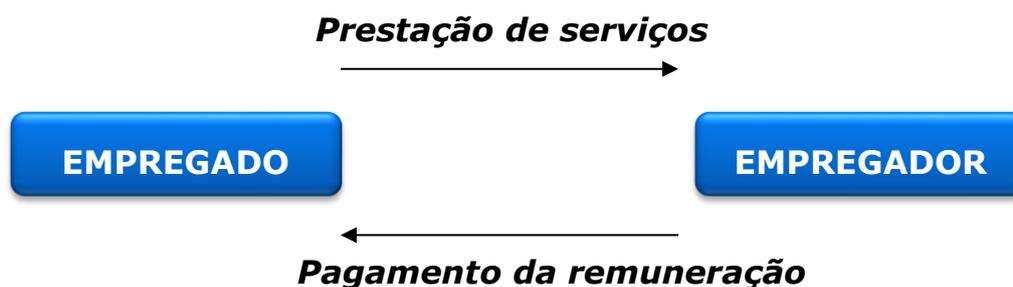
5 - CONTRATO DE TRABALHO

O instituto do contrato de trabalho é conceituado por meio do artigo 442 da CLT, o qual define que:

"Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego."

Os contratos de trabalho apresentam as seguintes **características**:

- ✓ **Bilateral ou Sinalagmático** – O contrato de trabalho envolve obrigações recíprocas para ambas as partes, empregado e empregador, como se verifica:



- ✓ **Consensual** – Art. 443 da CLT – O contrato de trabalho, em regra, não possui forma especial, podendo ser celebrado de forma tácita ou expressa, verbal ou escrita. No entanto, em exceção a legislação prevê forma específica para o contrato de aprendizagem, temporário, profissional de futebol, entre outros, quando sua pactuação deverá ser feita por escrito.
- ✓ **Oneroso** – A relação de emprego é nitidamente onerosa, e quando gratuita, tornar-se-á uma mera relação de trabalho, denominado de trabalho gratuito.
- ✓ **Comutativo** – Ambas as partes na relação contratual possuem conhecimento de suas obrigações;
- ✓ **Intuito personae** – A personalidade está intimamente ligada a figura do empregado, de forma que este não poderá se fazer substituir na relação, diferentemente do empregador. A título de exemplo, observa-se que a mudança na figura do empregador em nada afeta os contratos de

trabalhos, como ocorre na sucessão de sucessão, razão pela qual se tem que a figura do empregador é impessoal ou fungível.

ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Os elementos do contrato de trabalho devem ser analisados sob a égide do artigo 104 do Código Civil (CC), para fins, inclusive, de validade, como se observa:

- a) **Agente capaz:** O agente do contrato de trabalho, empregado, deve ter capacidade plena ou relativa para poder pactuá-lo, sendo aquela no direito do trabalho atingida aos 18 anos. Já a incapacidade relativa inicia-se aos 14 anos, quando, ainda, não se poderá laborar em ambiente insalubre, perigoso e no horário noturno.

Vale lembrar que a partir dos 14 anos apenas se poderá laborar na condição de aprendiz, e a partir dos 16 anos em qualquer atividade não insalubre, perigosa e em horário noturno, o que prevalecerá até os 18 anos.

Neste sentido, observe:

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

Art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

- b) **Forma prescrita e não defesa em lei:** O contrato de trabalho, em regra, não exige forma especial para sua celebração, podendo ser pactuado das seguintes formas:

TÁCITO / EXPRESSO

VERBAL / ESCRITO

PRAZO DETERMINADO / INDETERMINADO

A exigência de forma especial na pactuação do contrato de trabalho é exceção, como ocorre nos contratos de aprendizagem e nos contratos de profissionais do futebol, os quais deverão ser celebrados de forma expressa e escrita.

- c) **Objeto lícito:** O contrato de trabalho apenas será válido e apto a produzir efeitos no ordenamento trabalhista



Neste ponto, devemos diferenciar o trabalho proibido do ilícito frente aos seus efeitos trabalhistas ...



TOME NOTA!

	<u>TRABALHO PROIBIDO</u>	<u>TRABALHO ILÍCITO</u>
CONCEITO	O trabalho proibido é aquele que apesar de ter o objeto do contrato lícito, viola as normas trabalhistas protetivas, quanto à saúde e segurança do trabalhador.	O trabalho ilícito é aquele que tem por característica a ilicitude de seu objeto, de forma a caracterizar um ilícito penal, contravenção ou crime.
EFEITOS	O trabalho proibido apesar de violar normas protetivas trabalhistas, ainda assim, será capaz de produzir efeitos na seara trabalhista, como forma de se evitar o enriquecimento ilícito do empregador. Logo, se terá a declaração de vínculo empregatício, se preenchidos todos os requisitos do artigo 2º e 3º da CLT.	O trabalho ilícito não produz efeitos na seara trabalhista, de forma que não será possível se pleitear qualquer tipo de vínculo empregatício neste tipo de atividade, e nem das possíveis verbas trabalhistas decorrentes da relação, frente a ilegalidade do ato / relação. Logo, o contrato estabelecido é nulo.
EXEMPLO	<ul style="list-style-type: none">✓ Trabalho do menor em atividades insalubres, perigosas e em período noturno.✓ Súmula 383 do TST – Policial Militar: <p><i>"I – É inadmissível recurso firmado por advogado sem procuração juntada aos autos até o momento da sua interposição, salvo mandato tácito. Em caráter excepcional (art. 104 do CPC de 2015), admite-se que o advogado, independentemente de intimação, exhiba a procuração no prazo de 5 (cinco) dias após a interposição do recurso,</i></p>	<ul style="list-style-type: none">✓ OJ n. 199 da SDI-I/TST - Apontador do jogo do bicho: <p><i>"É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico. "</i></p>

prorrogável por igual período mediante despacho do juiz. Caso não a exiba, considera-se ineficaz o ato praticado e não se conhece do recurso.

II – Verificada a irregularidade de representação da parte em fase recursal, em procuração ou substabelecimento já constante dos autos, o relator ou o órgão competente para julgamento do recurso designará prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício. Descumprida a determinação, o relator não conhecerá do recurso, se a providência couber ao recorrente, ou determinará o desentranhamento das contrarrazões, se a providência couber ao recorrido (art. 76, § 2º, do CPC de 2015).”

▪ **CLASSIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

O contrato de trabalho pode ser classificado em:

- ✓ **Tácito ou Expresso;**
- ✓ **Verbal ou Escrito;**
- ✓ **Prazo indeterminado;**
- ✓ **Prazo determinado.**

O **CONTRATO TÁCITO** será observado, na prática, pela prestação de serviços por uma pessoa de forma contínua, subordinada e pessoal, sem que haja qualquer interferência ou impedimento da outra parte, empregador. Logo, preenchido todos os requisitos do vínculo empregatício, tornar-se-á possível a formação de uma relação jurídica de emprego.

Já no **CONTRATO DE TRABALHO** pactuado de forma **EXPRESSA**, se verifica a demonstração de vontade (expressa) das partes em firmar uma relação jurídica empregatícia, a qual pode ser tanto **verbal, como escrita**. Neste sentido, devemos ponderar que todo contrato de trabalho verbal em algum momento terá que se tornar escrito, em especial, pela CLT prever um prazo de 48hrs para que o empregador proceda à anotação na CTPS, sob pena de multa (Artigo 29 da CLT).

Ainda, no que tange a classificação dos contratos, a sua pactuação poderá se dar por prazo indeterminado (regra) ou determinado. O contrato por prazo indeterminado é aquele estabelecido na maioria das relações labores, possuindo

um termo inicial, mas sem previsão de término, ou seja, não há termo final na relação, a princípio.

Já o contrato por prazo determinado é pactuado com data de início e fim, artigo 443 da CLT, de forma que ambas as partes possuem ciência do dia em que se colocara fim a esta relação laboral. A CLT prevê as hipóteses legais em que se poderá pactuar este tipo de contrato, quais sejam:

- 1. Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;**
- 2. Atividades empresariais de caráter transitório;**
- 3. Contrato de experiência.**

Nas duas primeiras hipóteses o contrato pode ser celebrado pelo período máximo de dois anos, admitindo-se uma única prorrogação dentro deste período máximo. Quanto ao contrato de experiência, este poderá ser pactuado pelo prazo máximo de 90 dias, admitindo-se também uma única prorrogação, dentro do limite legal.

A rescisão deste contrato, quando ocorrer de forma antecipada, se diferirá das demais hipóteses de contrato por prazo indeterminado, em razão da previsão legal de uma multa indenizatória em favor da parte prejudicada pela rescisão antecipada, como se observa no artigo 479 da CLT:

Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

O empregado, caso rescinda o contrato de trabalho de forma antecipada, também deverá indenizar o empregador no limite do ele seria indenizado, em iguais condições, mas desde que demonstrado o prejuízo, nos termos do artigo 480 da CLT:

"Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições."



Neste sentido, devemos observar as verbas trabalhistas que seriam devidas no contrato de trabalho por prazo determinado:

- **TÉRMINO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – EXTINÇÃO NORMAL.**
 - ✓ Saldo de salário;
 - ✓ 13º salário proporcional;
 - ✓ Férias + 1/3 proporcional;
 - ✓ Levantamento dos depósitos do FGTS.

- **TÉRMINO ANTECIPADO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR – ART. 479 DA CLT.**
 - ✓ Saldo de salário;
 - ✓ 13º salário proporcional;
 - ✓ Férias + 1/3 proporcional;
 - ✓ Levantamento dos depósitos do FGTS + multa de 40% sobre os depósitos efetuados no período;
 - ✓ Indenização – Art. 479 da CLT.

- **TÉRMINO ANTECIPADO POR INICIATIVA DO EMPREGADO – ART. 480 DA CLT.**
 - ✓ Saldo de salário;
 - ✓ 13º salário proporcional;
 - ✓ Férias + 1/3 proporcional;
 - ✓ Indenização a ser pago ao empregador, se demonstrado prejuízo, nos termos do artigo 479 da CLT.



PRESTE MAIS
ATENÇÃO!!

O contrato de trabalho por prazo determinado poderá ainda conter **cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão**, de forma que qualquer das partes poderá rescindir antecipadamente sem que isto implique em pagamento de indenização. No entanto, nesta hipótese, o contrato no que se refere às verbas operará como se fosse um contrato por prazo indeterminado, ou seja, todos os direitos trabalhistas serão devidos, como aviso prévio, multa de 40% do FGTS etc.

Nesta situação, o **empregado rescindindo antecipadamente** terá os seguintes direitos e deveres:

- ✓ **Aviso Prévio a ser concedido para o empregador;**
- ✓ Saldo de salário;
- ✓ 13º salário proporcional;
- ✓ Férias proporcionais + 1/3;
- ✓ **Não há indenização por rescisão antecipada.**

Já quando o **empregador rescindir antecipadamente**, o empregado passará a fazer jus aos seguintes haveres trabalhistas:

- ✓ **Aviso Prévio (trabalhado ou indenizado);**
- ✓ Saldo de salário;
- ✓ 13º salário proporcional;
- ✓ Férias + 1/3 proporcional;
- ✓ **Direito a levantar os depósitos do FGTS e multa de 40%;**
- ✓ **Não há indenização por rescisão antecipada.**

▪ **ESTABILIDADE DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

O contrato por prazo determinado, em regra, não possibilita que o empregado adquira estabilidade. No entanto, há dois tipos de estabilidade ligada diretamente à pessoa do empregado, assim denominada como subjetiva, e que serão aptas a gerar estabilidade no curso do contrato a termo, são elas:

1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE;

A gestante tem estabilidade da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme artigo 10, II, "b" do ADCT. Desta forma, sendo o contrato por prazo determinado ou indeterminado, tendo o empregador conhecimento ou não do estado gravídico da mulher, esta fará jus a todos os direitos decorrentes da estabilidade, como se verifica na Súmula n. 244 do TST:

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

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

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

2. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ACIDENTADO.



O empregado acidentado também goza do direito a estabilidade provisória, ainda que esteja sob a égide de um contrato por prazo determinado. No entanto, assim como no contrato por prazo indeterminado, alguns requisitos deverão ser preenchidos, quais sejam:

- 1. Afastamento superior a 15 dias;**
- 2. Percepção do auxílio-doença acidentário;**

Neste sentido, prevê a Súmula n. 378 do TST ...



"I- É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Observe que para o empregador adquirir estabilidade, o auxílio doença deve ser acidentário, caso seja um mero auxílio doença, não será apto a gerar estabilidade, conforme se observa também no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991.

Aguardo vocês em nossa próxima aula!



prof.prisfer@gmail.com



<https://www.facebook.com/professorapriscilaferreira/>



[Fórum de Dúvidas do Portal do Aluno](#)



Bons estudos e muito sucesso a todos!

Priscila Ferreira

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.