

ORGANIZADORES:

HENRIQUE CORREIA

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS

on-line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Coleção
REVISÃO®



TST

2017

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

Direito do Trabalho

Henrique Correia

TABELA DE INCIDÊNCIA DE QUESTÕES

Distribuição das questões organizada por ordem didática de assuntos		
Assunto	Número de Questões	Peso
1. PRINCÍPIOS	1	4,35%
2. EMPREGADO	2	8,70%
3. CTPS – CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL	1	4,35%
4. EMPREGADOR	0	0,00%
4.1. GRUPO ECONÔMICO	1	4,35%
5. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	1	4,35%
5.1. ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	2	8,70%
5.2. SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO	1	4,35%
5.3. INTERVALOS	1	4,35%
5.4. FÉRIAS	1	4,35%
6. SALÁRIO-UTILIDADE OU SALÁRIO IN NATURA	1	4,35%
7. FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO	1	4,35%
8. ACIDENTE DE TRABALHO	1	4,35%
9. ESTABILIDADES E GARANTIAS PROVISÓRIAS DE EMPREGO	1	4,35%
10. PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA	3	13,04%
11. DISPENSA POR JUSTA CAUSA	1	4,35%
12. TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO POR FATO DO PRÍNCIPE	1	4,35%
13. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	0	0,00%
13.1 ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA	1	4,35%
13.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA	1	4,35%
13.3. GREVE	1	4,35%
Total	23	100%

Direito do Trabalho

Henrique Correia

Nota – Reforma Trabalhista:

Em dezembro de 2016, o Poder Executivo enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 6.787 – chamado de Reforma Trabalhista. Esse projeto foi aprovado pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal e foi encaminhado para a sanção do Presidente da República. Em 13/07/2017, a Reforma Trabalhista foi promulgada pela Lei nº 13.467/2017. A publicação da legislação no Diário Oficial ocorreu no dia 14/07/2017. Entretanto, foi estabelecida “vacatio legis” para a Reforma Trabalhista, que somente entrará em vigor depois de decorridos 120 dias de sua publicação oficial.

Para o seu concurso, a Reforma Trabalhista já será exigida, nos termos do edital: “Em matéria de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho será observado o texto da Lei nº 13.467, de 13/7/2017”.

Em razão disso, as questões serão comentadas com base na legislação vigente à época, sempre se levando em consideração as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

✦ QUESTÕES

1. PRINCÍPIOS

01. (Analista Judiciário – Área Judiciária – TST – 2012) A descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato se verifiquem os elementos fáticos e jurídicos da relação de emprego, é autorizada pelo princípio do Direito do Trabalho denominado

- a) intangibilidade salarial.
- b) boa-fé contratual.
- c) inalterabilidade contratual.
- d) primazia da realidade sobre a forma.
- e) continuidade da relação de emprego.

COMENTÁRIOS

✦ **Nota do autor.** O candidato deveria estar atento a princípios básicos do Direito do Trabalho para responder a essa questão. Considerando o alto nível das perguntas atualmente, essa questão não estava difícil.

Alternativa correta: “d”. O princípio da primazia da realidade sobre a forma prevê que, numa relação de emprego, a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Assim, deve-se verificar se os conteúdos dos documentos apresentados coincidem com a realidade vivida pelo trabalhador. No caso da questão, embora do contrato celebrado entre as partes conste que a relação entre eles é de prestação de serviços regida pelo direito civil, na realidade fática estão presentes os requisitos para a configuração do vínculo empregatício, devendo essa realidade prevalecer.

Alternativa “a”. Esse princípio da intangibilidade salarial diz respeito à vedação de descontos no salário, exceto nos casos previstos em lei ou norma coletiva. Visa à proteção do trabalhador contra seus próprios credores, pois o salário é, em regra, impenhorável.

Alternativa “b”. Conforme Cairo Júnior, o princípio da boa-fé está presente não apenas no Direito do Trabalho, mas também em qualquer ramo do Direito, principalmente quando este se dedica à regulação de obrigações, como é o caso do Direito Civil, Direito Comercial, Direito Administrativo, entre outros. Ainda segundo o autor, a aplicação desse princípio se dá de maneira mais latente nos contratos, nos quais se exige colaboração recíproca. Está previsto expressamente no art. 422 do Código Civil: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios da probidade e boa-fé”.

Alternativa “c”. Preceitua o princípio da inalterabilidade contratual (lesiva ao empregado) que, no Direito do Trabalho, é vedada qualquer alteração contratual que seja lesiva ao empregado, mesmo se houver consentimento deste (art. 468, *caput*, CLT).

Com a **Reforma Trabalhista**, será criada a figura do trabalhador “hipersuficiente” (art. 444, parágrafo único da CLT), que poderá estipular livremente sobre as cláusulas contratuais nos casos previstos no art. 611-A da CLT. Dessa forma, é possível a alteração do contrato de trabalho de forma desfavorável ao empregado.

Para a caracterização do empregado “hipersuficiente”, é necessário o preenchimento de dois requisitos:

- a) **Nível de escolaridade:** empregado deve ser portador de diploma de nível superior. Portanto, os empregados com menor grau de escolaridade não tem direito a negociar as cláusulas contratuais com seu empregador, que serão realizadas pelo sindicato de sua categoria;
- b) **Valor do salário:** empregado deve receber salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Em 2017, o teto previdenciário passou a ser de R\$ 5.531,31. Portanto, o empregado somente poderá negociar diretamente com seu empregador caso seu salário seja superior a R\$ 11.062,62.

Alternativa “e”. Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, temos que há uma presunção de que o contrato de trabalho sempre é firmado por prazo indeterminado, ou seja, de que não há prazo previamente fixado para o seu fim. Destaca-se que é de interesse público que esses contratos sejam firmados para prazos de longa duração, pois, enquanto o empregado estiver trabalhando, haverá fonte de sustento, garantindo sua dignidade. Em razão desse princípio, a obrigação de provar a ruptura do contrato de trabalho é do empregador, isto é, em regra presume-se que o empregado não deu causa ao término do contrato de trabalho. Ademais, por força desse princípio, há hipóteses em que não há prestação de serviços, mas o vínculo empregatício continua intacto (hipóteses de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho).

A Lei nº 13.467/2017 estabelece a figura do trabalhador intermitente, cuja prestação dos serviços ocorre com subordinação, mas não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de

serviços e de inatividade (art. 452-A da CLT). Essa figura representa uma flexibilização ao princípio da continuidade da relação de emprego, já que, por ela, o empregado não é regido por um contrato por prazo indeterminado.

2. EMPREGADO

▶ Art. 3º, CLT

02. (Analista Judiciário – Área Judiciária – TST – 2012) Conforme previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho, são requisitos legais para configuração da relação de emprego:

- a) subordinação jurídica, continuidade e pessoalidade na prestação dos serviços.
- b) obtenção de resultado na prestação de serviços, onerosidade e não eventualidade dos serviços.
- c) subordinação jurídica, pessoalidade na prestação dos serviços e exclusividade na contratação.
- d) onerosidade, eventualidade dos serviços e subordinação jurídica.
- e) pessoalidade na prestação dos serviços, autonomia na prestação laboral e remuneração.

COMENTÁRIOS

🔍 **Nota do autor: A Reforma Trabalhista não alterará os requisitos para a caracterização da relação de emprego, que continuam sendo: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade nos termos do art. 3º da CLT.**

Alternativa correta: “a”. A alternativa aponta três dos quatro requisitos para a configuração da relação de emprego, que são: pessoalidade (que incorpora o requisito de que o empregado seja pessoa física), onerosidade, não eventualidade e subordinação. Quanto a esse último requisito, temos que a doutrina identifica três teorias para explicar a subordinação: a da subordinação jurídica (que é a tese atualmente aceita), a da subordinação técnica e a da subordinação econômica. As duas últimas teorias acabam por ser afastadas em razão de que, muitas vezes, o empregado detém maior conhecimento técnico que o empregador, outras vezes, é possível que o empregado ganhe mais que o empregador, e ainda assim estará sujeito a suas ordens. A subordinação decorre, em verdade, da lei, sendo, portanto, jurídica.

Alternativa “b”. A obtenção de resultado na prestação de serviços, além de não ser requisito para a configuração da relação de emprego, não pode afetar o contrato de trabalho. Isso em razão do princípio da alteridade, o qual preceitua que o empregador, ao apropriar-se dos lucros da atividade, deve, por óbvio, suportar seus riscos, não podendo transferi-los aos seus empregados. Desse modo, ainda que não haja obtenção de resultado na prestação de serviços, não pode o empregado deixar de receber sua remuneração, nem se ver preterido de qualquer direito trabalhista que lhe seja inerente.

Alternativa “c”. A exclusividade na contratação não é exigida pela CLT para que o trabalhador seja considerado empregado. Logo, não é requisito para a configuração do vínculo empregatício que ele trabalhe para apenas um único empregador. Há possibilidade de vários contratos de trabalho, com empresas diversas, simultaneamente. Exemplo: empregado presta serviços na padaria, pela manhã. À tarde, é empregado da central de *telemarketing*. Nesse caso, a Carteira de Trabalho será assinada pelos dois empregadores, possuindo, o empregado, dois contratos de trabalho ao mesmo tempo.

Alternativa “d”. A **não eventualidade** é requisito para configuração do vínculo empregatício dos empregados em geral. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade no tempo. Logo, haverá expectativa de que o empregado retorne ao local de trabalho. A **continuidade**, expressão prevista na LC nº 150/2015 (Lei do Doméstico), também está voltada ao trabalho prestado de forma reiterada, como requisito para configuração do vínculo empregatício. Nesse caso, do doméstico, é exigida a prestação por pelo menos 3 durante a semana.

Art. 1º da LC nº 150/2015: *Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.*

A questão deveria ter especificado melhor os termos, não-eventualidade e continuidade, pois não são sinônimos para a jurisprudência do TST. Logo, haverá expectativa de que o empregado retorne ao local de trabalho.

Alternativa “e”. Não é característica da relação de emprego a autonomia na prestação laboral, pelo contrário, é requisito para a configuração de relação empregatícia a subordinação. A subordinação é a

característica mais importante da relação empregatícia. Nos termos da CLT, empregado trabalha sob a dependência do empregador (art. 3º, CLT).

03. (Analista Judiciário – Área Judiciária – TST – 2012) São direitos constitucionais dos trabalhadores previstos no artigo 7º da Constituição Federal:

- adicional de penosidade, função social da propriedade e piso salarial.
- licença à gestante, adicional de insalubridade, contraditório e ampla defesa.
- licença-paternidade, garantia ao direito adquirido e irredutibilidade salarial.
- participação nos lucros e resultados, salário família e direito de petição aos órgãos públicos.
- seguro-desemprego, proteção em face da automação e proteção do mercado de trabalho da mulher.

COMENTÁRIOS

🔍 **Nota do autor:** A questão aborda diversos direitos básicos dos empregados. O candidato deve estar muito atento aos artigos 7º a 11 da CF/88. Esses artigos devem estar memorizados antes de fazer qualquer prova de Técnico e Analista TST. No caso dessa questão específica, os candidatos deveriam ter conhecimento dos direitos fundamentais previstos no art. 5º e dos direitos sociais, previstos no art. 7º, ambos da CF/88.

Alternativa correta: “e”. Trata-se dos direitos previstos nos incisos II, XXVII e XX do art. 7º, CF/88, respectivamente:

Art. 7º, CF/88: *São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

(...)

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

(...)

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

Alternativa “a”. O adicional de penosidade e o piso salarial estão previstos, respectivamente, nos

✦ DICAS

1. DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

1.1. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

- O Direito do Trabalho possui princípios específicos, que desempenham funções essenciais para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Não há consenso sobre quantos são os princípios do Direito do Trabalho, pois varia de um autor para outro, mas podemos destacar os mais citados pela doutrina:

- **Princípio da norma mais favorável:** entre duas ou mais normas possíveis de serem aplicadas, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. A aplicação de uma norma leva à renúncia da outra. A Reforma Trabalhista, entretanto, passou a prever a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, havendo conflito entre acordo coletivo e convenção coletiva, aquele deverá prevalecer (Art. 620 da CLT).

Ainda, os instrumentos coletivos serão superiores à lei nos casos do art. 611-A da CLT. Note-se, portanto, que ainda que a lei venha a ser mais favorável, a Reforma Trabalhista permite a aplicação do instrumento coletivo em seu detrimento. Esse dispositivo causará impactos significativos ao Direito do Trabalho. Para mais informações, confira o tópico de negociação coletiva.

- **Princípio da condição mais benéfica:** esse princípio assegura ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no art. 468 da CLT. Diante disso, essas conquistas não poderão ser alteradas para pior.
- **Princípio da primazia da realidade:** a realidade se sobrepõe às disposições contratuais

escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Exemplo: recibo assinado em branco no ato da contratação, posteriormente apresentado em juízo como prova de pagamento das verbas trabalhistas.

- **Princípio da imperatividade das normas trabalhistas:** No Direito do Trabalho prevalecem as regras cogentes, obrigatórias. Diante desse princípio, há restrição da autonomia das partes em modificar as cláusulas contratuais previstas no contrato de trabalho. Com a Reforma Trabalhista, referido princípio será mitigado, pois há valorização do negociado sobre o legislado, especialmente nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT. Além disso, a Lei nº 13.467/2017 ampliará as hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador, o que também relativiza a aplicação do princípio da imperatividade.
- **Princípio da inalterabilidade contratual lesiva:** é vedada qualquer alteração contratual que seja lesiva ao empregado, mesmo se houver consentimento deste (artigo 468, caput, da CLT). Assim, conforme previsto no art. 2º da CLT, os riscos do empreendimento são suportados exclusivamente pelo empregador, não sendo permitido a ele dividir os prejuízos com seus trabalhadores. A Lei nº 13.467/2017 criou o trabalho intermitente, nova modalidade de contrato de trabalho que é caracterizada pela alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade. Nesse caso, o trabalhador somente prestará os serviços quando convocado por seu empregador. Dessa forma, os riscos do empreendimento passam a ser suportados inclusive pelo trabalhador, pois o empregado não trabalhará e, portanto, não receber nos momentos de dificuldade financeira e econômica da empresa. Para mais informações,

confira os comentários ao trabalho intermitente no tópico 9.5. destas dicas.

- **Princípio da continuidade da relação de emprego:** Em regra, o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, ou seja, não há prazo previamente fixado para seu fim. Aliás, é de interesse público que esses contratos sejam firmados para prazos de longa duração, pois, enquanto o empregado estiver trabalhando, haverá fonte de sustento, garantindo sua dignidade. Em razão desse princípio, a obrigação de provar a ruptura do contrato de trabalho é do empregador, isto é, em regra presume-se que o empregado não deu causa ao término do contrato de trabalho (Súmula nº 212 do TST).
- **Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas:** na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado perante o empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Ao estudar o princípio da irrenunciabilidade, cabe destacar dois princípios:

- a) **Princípio da irredutibilidade salarial.** Veda-se a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto por convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal). Portanto, para que essa redução salarial seja válida, há necessidade da participação do sindicato dos trabalhadores.

Com a Lei nº 13.467/2017, caso venha a ser pactuada cláusula que reduza o salário do empregado, deverá haver garantia de que ele não será dispensado sem justa causa no prazo de vigência do instrumento coletivo, nos termos do novo art. 611-A, §3º, incluído pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-A, § 3º da CLT: *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.*

- b) **Princípio da intangibilidade salarial.** Vedam-se descontos no salário, exceto nos casos previstos em lei ou norma coletiva. Esse princípio protege o trabalhador contra seus próprios credores, pois o salário é, em regra, impenhorável.
- Para a semana antes da prova, segue o quadrinho de memorização dos princípios do Direito do Trabalho:

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

P	rotetivo	{	- <i>in dubio pro operario</i>
			- norma mais favorável
			- condição mais benéfica
I	mpervatividade		
P	rimazia		
I	nalterabilidade contratual lesiva		
C	ontinuidade da relação de emprego		
I	rrenunciabilidade	{	- irredutibilidade salarial
			- intangibilidade salarial

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Prevalência do negociado sobre o legislado:** Com a Reforma Trabalhista, verificou-se a valorização dos instrumentos coletivos, pois em diversas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT prevalecerão sobre a legislação. Além disso, a nova lei também prevê que o acordo coletivo prevalece sobre a convenção coletiva.
- **Legislação ainda vigente:** prevalência da norma mais favorável ao empregado.
- **Princípio da irredutibilidade salarial:** com a Reforma Trabalhista, os salários poderão ser reduzidos por instrumento coletivo, desde que haja garantia contra a dispensa imotivada no prazo em que vigorar o instrumento.
- **Legislação ainda vigente:** não há a possibilidade de redução salarial.

1.2 FONTES

- **Fontes materiais:** são fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam diretamente o surgimento ou a modificação das leis.
- **Fontes formais:** são a exteriorização das normas jurídicas, ou seja, as fontes formais são normas de observância obrigatória pela sociedade. Todos devem cumpri-las, pois são imperativas. Exemplo: convenção, acordo coletivo e leis.
- Há 2 tipos de fontes formais: **1. Fontes formais autônomas:** são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas. Exemplo: uma determinada negociação coletiva entre sindicato e empresa resulta em um acordo coletivo. **2. Fontes formais heterônomas:** nas fontes heterônomas não há participação direta dos destinatários, ou seja, essas fontes possuem origem estatal (Legislativo, Executivo ou Judiciário).
- **Hierarquia entre as fontes do Direito do Trabalho.** Nos demais ramos do direito (D. Constitucional, D. Administrativo etc.) há uma rígida hierarquia das fontes formais (CF prevalece sobre as leis; leis são superiores aos decretos etc.). No Direito do Trabalho, por força do princípio da norma mais favorável, aplica-se a fonte mais favorável aos trabalhadores. Com a Reforma Trabalhista, houve valorização do negociado sobre o legislado, prevalecendo o disposto nos instrumentos coletivos de traba-

lho sobre a legislação nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT.

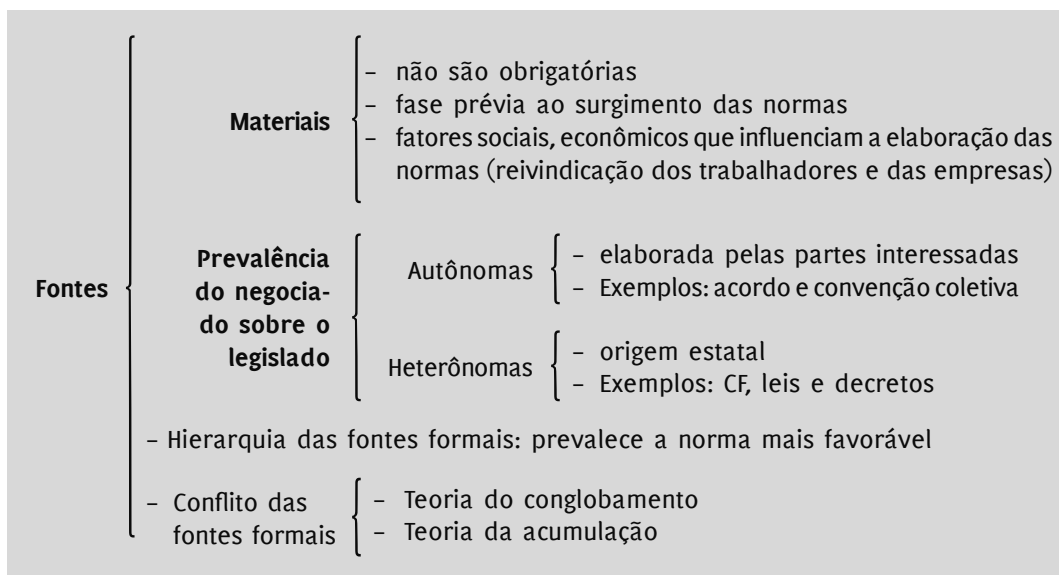
- **Conflito entre as fontes.** Ocorre, com frequência, o conflito entre fontes formais do direito e a resposta dependerá da teoria adotada:
 - A **teoria do conglobamento** defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade. Assim sendo, o intérprete deverá analisá-la no conjunto. Se o acordo coletivo for o mais favorável ao trabalhador, será aplicado como um todo. Essa teoria é a majoritária na jurisprudência e doutrina¹.
 - A **teoria da acumulação**, por sua vez, é no sentido de que o intérprete deverá aplicar todas as fontes no caso concreto, utilizando-se ao mesmo tempo dos artigos e cláusulas que são favoráveis ao trabalhador, desprezando os dispositivos desfavoráveis. A aplicação dessa teoria onera o empregador e fragmenta o sistema jurídico. É, portanto, a teoria minoritária.
 - A **teoria do Conglobamento mitigado**, por fim, estabelece a aplicação de normas que estejam agrupadas em um determinado instituto jurídico. Dessa forma, a análise não ocorrerá atomisticamente tal como prevê a teoria da acumulação ou sobre todo o instrumento coletivo como a teoria do conglobamento. A verificação da norma mais favorável ocorre sobre um conjunto de normas de determinado assunto². Por exemplo: compara-se todas as normas sobre remuneração presentes em um acordo coletivo com o mesmo conjunto de normas de uma convenção coletiva. As regras mais benéficas sobre esse assunto específico (remuneração) são aquelas que deverão ser aplicadas ao caso concreto. Contudo, essa teoria também recebe críticas. De acordo com Sérgio Pinto Martins³,

1. "A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justaltrabalhista com a essencial noção de *sistema* inerente à ideia de Direito – e de ciência." DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 183.
2. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 95.
3. MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 713-714.

a análise de instituto por instituto também deve ser considerada como teoria da acumulação, uma vez que o conglobamento exige a verificação do conjunto da norma para se aferir o que é mais favorável. Para o autor, a convenção coletiva é realizada em equilíbrio, pois ao mesmo tempo em que se confere uma condição, negocia-se outra

menos benéfica. Se selecionarmos instituto por instituto, ora da convecção coletiva, ora do acordo coletivo, ocorrerá desequilíbrio em relação ao que foi negociado pelos entes sindicais.

- **Para a semana antes da prova**, segue o quadrinho de resumo sobre as fontes de Direito do Trabalho:



1.3. Integração

- **Integração:** Diante da complexidade da sociedade contemporânea e de suas constantes mudanças, o legislador não possui condições de prever todos os acontecimentos sociais e editar lei específica para todos os eventos que venham a ocorrer na sociedade. A fim de evitar que o conflito fique sem solução, surge a importante tarefa dos juristas de integrar o ordenamento jurídico, criando-se a ideia de completude do ordenamento. Portanto, integrar significa completar as lacunas deixadas pelo legislador.
- **Tipos de integração:** De acordo com o art. 8º da CLT, na ausência de legislação ou disposição contratual, a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas poderão se valer de técnicas de integração. Se houver um caso ainda não previsto em lei, o juiz estará obrigado a julgá-lo, pois a função do magistrado é pacificar os conflitos, mesmo não existindo lei específica para aquele caso. São técnicas de integração:

- a) **Analogia:** ocorre quando uma lei semelhante é utilizada para regular o caso em que não há lei específica;
- b) **Equidade:** deve ser entendida como a justiça aplicada com bom senso, com razoabilidade. Nesse caso, permite-se a criação de norma jurídica ao caso concreto, pautada por critérios de justiça sem que haja nenhuma previsão legal a respeito⁴;
- c) **Princípios gerais de Direito:** exercem importante função integrativa, pois coexistem com as regras jurídicas, podendo suprir eventual lacuna.
- d) **Costumes:** compreendem a prática reiterada de uma conduta em dada região ou empresa, por exemplo, o costume em determinada atividade de pagar gorjetas. Assim, na ausência de dispositivo legal a respeito de determinado assunto e desde que não contrarie a Constituição Federal

4. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 71.

ou outra legislação, permite-se a utilização dos costumes para suprir a lacuna da lei trabalhista.

- e) **Direito comparado:** refere-se ao confronto das leis de diversos Estados em diversos momentos históricos para estabelecer diferenças e semelhanças entre ordens jurídicas. Se verificada determinada lacuna no ordenamento brasileiro, é possível supri-la pela análise de outros ordenamentos quando for possível encontrar uma tendência para a solução de determinado conflito.
- f) **Jurisprudência:** é a decisão reiterada no mesmo sentido sobre a mesma matéria. Discute-se se a jurisprudência pode ser considerada como fonte de integração. Há duas correntes sobre o tema:
- 1) A primeira delas, tradicional e majoritária, defende que não, pois as decisões reiteradas dos Tribunais não têm força normativa;
 - 2) A segunda corrente é no sentido de que, com base no do artigo 8º da CLT, há possibilidade de utilização como norma. Aliás, na prática trabalhista, os juízes utilizam-se das súmulas e OJs do TST como forma de suprir as diversas lacunas deixadas pela CLT.
- **Reforma Trabalhista:** A Reforma Trabalhista modificou o art. 8º da CLT e trouxe impactos no âmbito da integração do Direito do Trabalho:

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Direito comum como fonte subsidiária.** A Reforma Trabalhista removerá a exigência de compatibilidade com os princípios do Direito do Trabalho para a aplicação do direito comum como fonte subsidiária.
- **Legislação ainda vigente:** A redação do art. 8º, parágrafo único, da CLT prevê o direito comum como fonte subsidiária do Direito do Trabalho, somente naquilo que não for incompatível com os princípios fundamentais desse ramo do Direito.
- **Restrição à jurisprudência consolidada do TST e dos TRTs.** A Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) acrescentou o § 2º ao art. 8º da CLT, estabelecendo que súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo TST e pelos TRTs não podem restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

- **Legislação ainda vigente:** A CLT não possui dispositivo que limita a possibilidade de criação de súmulas e orientações jurisprudências do TST e dos TRTs.

- **Controle dos instrumentos coletivos de trabalho.** Foi ainda acrescentado o § 3º ao art. 8º da CLT, o qual estabelecerá uma limitação no controle do Poder Judiciário dos instrumentos coletivos de trabalho. De acordo com o dispositivo, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo, a Justiça do Trabalho deve analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

- **Legislação ainda vigente:** A CLT não possui nenhuma restrição quanto à análise dos instrumentos coletivos de trabalho – acordo coletivo e convenção coletiva – pelo Poder Judiciário.

1.4 FLEXIBILIZAÇÃO

- **Flexibilização:** redução da rigidez das leis trabalhistas pela negociação coletiva, ou seja, é dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Na flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais. Foi o que ocorreu com a Reforma Trabalhista, pois foram criadas normas que preveem a valorização do negociado sobre o legislado (art. 611-A, CLT).
- **Desregulamentação:** ocorre quando há ausência total da legislação protetiva, isto é, substituição do legislado pelo negociado. Nesse caso, não haveria a intervenção do Estado na elaboração das leis, deixando para as partes a elaboração das condições de trabalho.
- **Lay off:** Diante de retrações no mercado e crises econômicas, é comum que empresas reduzam o número de empregados para viabilizar a continuação da atividade produtiva. Nesse sentido, para evitar a ocorrência de demissões em massa de empregados e permitir maior qualificação profissional dos empregados, é necessário adotar medidas que garantam a manutenção dos contratos de trabalho mesmo em momentos de crise. Uma dessas hipóteses é o denominado lay off, que se refere ao afastamento temporário do

trabalho, pois a previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho pode levar à renúncia de direitos trabalhistas pelo empregado caso aceitem a adesão ao PDV.

- **Posicionamento doutrinário sobre transação.** De acordo com o professor Maurício Godinho Delgado, para as normas de **indisponibilidade absoluta** não cabe transação individual por atingirem o patamar mínimo civilizatório, por exemplo, o direito à anotação da CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador⁵². As normas de **indisponibilidade relativa**, por sua vez, não atingem o patamar mínimo civilizatório, o interesse é meramente particular. Exemplo de possibilidade de transação individual: forma de pagamento do salário (salário fixo ou salário variável). As parcelas de indisponibilidade relativa não podem ser objeto de renúncia.

✦ SÚMULAS APLICÁVEIS

1. REGULAMENTO DE EMPRESA (NORMA REGULAMENTAR)

- **Súmula nº 51 do TST.** Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.
- **Súmula nº 202 do TST.** Gratificação por tempo de serviço. Compensação. 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.
- **Súmula nº 77 do TST.** Punição. Nula é a punição de empregado se não precedida de inquê-

rito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

- **Súmula nº 186 do TST.** Licença-prêmio. Conversão em pecúnia. Regulamento da empresa. 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.

1.1. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

- **Súmula nº 288 do TST.** Complementação dos proventos da aposentadoria.

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

II – Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

III – Após a entrada em vigor das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29/05/2001, rege-se a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preencheria tais requisitos.

IV – O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções.

- **Súmula nº 87 do TST.** Previdência privada. Se o empregado, ou seu beneficiário, já recebeu da instituição previdenciária privada, criada pela empresa, vantagem equivalente, é cabível a dedução de seu valor do benefício a que faz jus por norma regulamentar anterior.
- **Súmula nº 92 do TST.** Aposentadoria. O direito à complementação de aposentadoria, criado pela empresa, com requisitos próprios,

52. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 201.

não se altera pela instituição de benefício previdenciário por órgão oficial.

- **Súmula nº 97 do TST.** Aposentadoria. Complementação. Instituída complementação de aposentadoria por ato da empresa, expressamente dependente de regulamentação, as condições desta devem ser observadas como parte integrante da norma.
- **OJ nº 276 da SDI – I do TST.** Ação declaratória. Complementação de aposentadoria. É incabível ação declaratória visando a declarar direito à complementação de aposentadoria, se ainda não atendidos os requisitos necessários à aquisição do direito, seja por via regulamentar, ou por acordo coletivo.

2. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

- **OJ nº 270 da SDI – I do TST.** Programa de incentivo à demissão voluntária. Transação extrajudicial. Parcelas oriundas do extinto contrato de trabalho. Efeitos. 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.
- **OJ nº 356 da SDI – I do TST.** Programa de incentivo à demissão voluntária (PDV). Créditos trabalhistas reconhecidos em juízo. Compensação. Impossibilidade. 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).
- **OJ nº 207 da SDI – I do TST.** Programa de incentivo à demissão voluntária. Indenização. Imposto de renda. Não-incidência. A indenização paga em virtude de adesão a programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda.

3. EMPREGADO

3.1. DIRETOR ELEITO

- **Súmula nº 269 do TST.** Diretor eleito. Cômputo do período como tempo de serviço. O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de

serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

3.2. BANCÁRIO

- **Súmula nº 287 do TST.** Jornada de trabalho. Gerente bancário. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.
- **Súmula nº 102 do TST.** Bancário. Cargo de confiança. I – A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. II – O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. III – Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. IV – O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. V – O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. VI – O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. VII – O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas.
- **Súmula nº 109 do TST.** Gratificação de função. O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas

- extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.
- **Súmula nº 199 do TST.** Bancário. Pré-contratação de horas extras. I. A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. II. Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas.
 - **Súmula nº 124 do TST53.** Bancário. Salário-hora. Divisor.
 - I. O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:
 - a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no *caput* do art. 224 da CLT; B) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.
 - II. Ressalvam-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.
 - **Súmula nº 113 do TST.** Bancário. Sábado. Dia útil. O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.
 - **OJ nº 178 da SDI – I** Bancário. Intervalo de 15 minutos. Não computável na jornada de trabalho. Não se computa, na jornada do bancário sujeito a seis horas diárias de trabalho, o intervalo de quinze minutos para lanche ou descanso.
 - **Súmula nº 226 do TST.** Bancário. Gratificação por tempo de serviço. Integração no cálculo das horas extras. A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.
 - **Súmula nº 240 do TST.** Bancário. Gratificação de função e adicional por tempo de serviço. O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da CLT.
 - **Súmula nº 247 do TST.** Quebra de caixa. Natureza jurídica. A parcela paga aos bancários sob a denominação “quebra de caixa” possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.
 - **Súmula nº 93 do TST.** Bancário. Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.
 - **Súmula nº 239 do TST.** Bancário. Empregado de empresa de processamento de dados. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.
 - **OJ nº 123 da SDI – I do TST.** Bancários. Ajuda alimentação. A ajuda alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário.
 - **Súmula nº 55 do TST.** Financeiras. As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.
 - **Súmula nº 119 do TST.** Jornada de trabalho. Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

53. Vide Informativo nº 149 do TST ao final do livro.

- **OJ nº 379 da SDI – I do TST.** Empregado de cooperativa de crédito. Bancário. Equiparação. Impossibilidade. Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis n.ºs 4.595, de 31.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.
- **Súmula nº 257 do TST.** Vigilante. O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.
- **Súmula nº 117 do TST.** Bancário. Categoria diferenciada. Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.
- **OJ nº 417 da SDI-I do TST.** Prescrição. Trabalhador rural. Rurícola. Contrato de trabalho em curso. Emenda const. 28/2000. CF/88, art. 7º, XXIX. CLT, art. 11. Não há prescrição total ou parcial da pretensão do trabalhador rural que reclama direitos relativos a contrato de trabalho que se encontrava em curso à época da promulgação da Emenda Constitucional 28, de 26/05/2000, desde que ajuizada a demanda no prazo de cinco anos de sua publicação, observada a prescrição bienal.

4.3. SALÁRIO-FAMÍLIA RURÍCOLA

- **Súmula nº 344 do TST.** Salário-família. Trabalhador rural. O salário-família é devido aos trabalhadores rurais somente após a vigência da Lei nº 8.213, de 24.07.1991.

4.4. EMPREGADO DOMÉSTICO

- **Súmula nº 377 do TST.** Preposto. Exigência da condição de empregado. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

4. EMPREGADO RURAL

4.1. ENQUADRAMENTO COMO TRABALHADOR RURAL

- **OJ nº 38 da SDI – I do TST.** Empregado que exerce atividade rural. Empresa de reflorestamento. Prescrição própria do rurícola. (Lei nº 5.889/73, art. 10 e decreto nº 73.626/74, art. 2º, § 4º). O empregado que trabalha em empresa de reflorestamento, cuja atividade está diretamente ligada ao manuseio da terra e de matéria-prima, é rurícola e não industriário, nos termos do Decreto nº 73.626, de 12.02.1974, art. 2º, § 4º, pouco importando que o fruto de seu trabalho seja destinado à indústria. Assim, aplica-se a prescrição própria dos rurícolas aos direitos desses empregados.

4.2. PRESCRIÇÃO DO TRABALHADOR RURAL

- **OJ nº 271 da SDI – I do TST.** Rurícola. Prescrição. Contrato de emprego extinto. Emenda constitucional nº 28/2000. Inaplicabilidade. O prazo prescricional da pretensão do rurícola, cujo contrato de emprego já se extinguiu ao sobrevir a Emenda Constitucional nº 28, de 26/05/2000, tenha sido ou não ajuizada a ação trabalhista, prossegue regido pela lei vigente ao tempo da extinção do contrato de emprego.
- **Súmula nº 129 do TST.** Contrato de trabalho. Grupo econômico. 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.
- **OJ nº 261 da SDI – I do TST.** Bancos. Sucessão trabalhista. As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.
- **OJ nº 225 da SDI – I do TST.** Contrato de concessão de serviço público. Responsabilidade trabalhista. Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), o todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra

forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade: I. em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão; II.

no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

- **OJ nº 411 da SDI – I do TST.** Sucessão trabalhista. Aquisição de empresa pertencente a grupo econômico. Responsabilidade solidária do sucessor por débitos trabalhistas de empresa não adquirida. Inexistência. 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.
- **OJ nº 92 da SDI – I do TST.** Desmembramento de municípios. Responsabilidade trabalhista. Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.
- **Súmula nº 430 do TST.** Administração pública indireta. Contratação. Ausência de concurso público. Nulidade. Ulterior privatização. Convalidação. Insubstituição do vício. Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização.
- **OJ nº 343 da SDI – I do TST.** Penhora. Sucessão. Art. 100 da CF/1988. Execução. É válida apenhora em bens de pessoa jurídica de direito privado, realizada anteriormente à sucessão pela União ou por Estado-membro, não podendo a execução prosseguir mediante precatório. A decisão que a mantém não viola o art. 100 da CF/1988.
- **Súmula nº 51 do TST.** Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. I. As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II. Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.
- **Súmula nº 77 do TST.** Punição. Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

6. TERCEIRIZAÇÃO

- **Súmula nº 331 do TST.** Contrato de prestação de serviços. Legalidade. I. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).. II A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).. III. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.. IV. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). V. Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.. VI – A responsabilidade subsidiária

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.

- **OJ nº 20 da SDC do TST** – Empregados sindicalizados. Admissão preferencial. Condição violadora do art. 8º, V, da CF88. Viola o art. 8º, V, da CF/1988 cláusula de instrumento normativo que estabelece a preferência, na contratação de mão de obra, do trabalhador sindicalizado sobre os demais.
- **OJ nº 23 da SDC do TST** – Legitimidade “ad causam”. Sindicato representativo de segmento profissional ou patronal. Impossibilidade. A representação sindical abrange toda a categoria, não comportando separação fundada na maior ou menor dimensão de cada ramo ou empresa.
- **OJ nº 25 da SDC do TST** – Salário normativo. Contrato de experiência. Limitação. Tempo de serviço. Possibilidade. Não fere o princípio da isonomia salarial (art. 7º, XXX, da CF/88) a previsão de salário normativo tendo em vista o fator tempo de serviço.
- **OJ nº 26 da SDC do TST** – Salário normativo. Menor empregado. Art. 7º, XXX, da CF/88. Violação. Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria.
- **OJ nº 30 da SDC do TST** – Estabilidade da gestante. Renúncia ou transação de direitos constitucionais. Impossibilidade. Nos termos do art. 10, II, “b”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.
- **OJ nº 31 da SDC do TST** – Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Prevalência. Impossibilidade. Violação do art. 118 da lei nº 8.213/91. Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes.

24.3. GREVE

- **OJ nº 10 da SDC do TST** – Greve abusiva não gera efeitos. É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.
- **OJ nº 11 da SDC do TST** – Greve. Imprescindibilidade de tentativa direta e pacífica da solução do conflito. Etapa negocial prévia. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.
- **OJ nº 38 da SDC do TST.** Greve. Serviços essenciais. Garantia das necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da qualificação jurídica do movimento. É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.
- **Sumula nº 23 do TST.** A Justiça do Trabalho e competente para processor e julgar as ações possessórias ajuizadas em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.

✦ INFORMATIVOS DO TST

1. INTRODUÇÃO (CLT, ARTS. 1º A 12)

► **Grupo econômico. Não configuração. Mera ocupação do mesmo espaço físico. Prestação concomitante de serviço a mais de uma empresa.**

Não é suficiente à configuração de grupo econômico a mera ocupação do mesmo espaço físico ou que os empregados prestem serviço a mais de uma empresa de forma concomitante. O art. 2º, § 2º, da CLT exige a subordinação à mesma direção, controle ou administração, embora cada uma das empresas possua personalidade jurídica própria. *E-ED-RR-996-63.2010.5.02.0261, SDI1, Rel. Min. Brito Pereira, 12.5.2016. (Info 136)*

► **Petrobras. Curso de formação. Vínculo de emprego. Caracterização. Cômputo como tempo de serviço. Art. 14, § 2º, da Lei 9.624/98. Aplicação analógica.**

Ainda que o edital do concurso para ingresso no cargo de “Operador I” da Petrobras não permita a integração

do período relativo ao denominado Curso de Formação Educacional Complementar no contrato de trabalho, não há como afastar a caracterização do vínculo empregatício nesse período, uma vez que o referido curso não estava voltado para simples formação educacional ordinária, mas detinha finalidade específica de qualificação para o desempenho do cargo, além de ostentar cunho obrigatório, presentes a subordinação, a não eventualidade, a pessoalidade e a onerosidade (bolsa), próprias da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. Aplicação analógica do art. 14, § 2º, da Lei 9.624/98, para fins de cômputo do período do curso de formação como tempo de serviço. *E-ED-RR-213000-10.2004.5.01.0481, SDI1, Red. p/ ac. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 2.6.2016. (Info 138)*

2. DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO (CLT, ARTS. 13 A 223)

2.1. DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL (CLT, ARTS. 13 A 56)

► **Anotação do vínculo de emprego na CTPS. Ausência. Inexistência de prejuízo. Dano moral não caracterizado.**

Conforme preceitua o art. 29 da CLT, a anotação do vínculo de emprego na CTPS tem caráter cogente. Todavia, a ausência de registro, por si só, não gera automaticamente dano moral ao empregado, mormente quando não há prova de prejuízo. *E-ED-RR-3323-58.2010.5.02.0203, SDI1, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 2.6.2016. (Info 138)*

► **Caixa Econômica Federal. Multa administrativa. Descumprimento do art. 41 da CLT. Ausência de registro de empregados. Terceirização ilícita. Validade do auto de infração.**

É válido o auto de infração e a multa administrativa aplicada por auditor fiscal do trabalho à Caixa Econômica Federal (CEF) que, não obstante tenha firmado contrato com empresa para a prestação de serviços, manteve vinte e nove empregados terceirizados executando atividades tipicamente bancárias sem o devido registro em livro, ficha ou sistema eletrônico. O art. 41 da CLT visa impedir a existência de empregados sem registro nos quadros da empresa, independentemente da forma de admissão. Assim, ainda que no caso concreto seja impossível a declaração do vínculo de emprego com a CEF, ante o disposto no art. 37, II, da CF, a multa é devida, pois a manutenção de trabalhador terceirizado na atividade fim sem o mencionado registro revela intuito fraudatório de norma de proteção ao trabalho. *E-RR-28500-48.2006.5.14.0003, SDI1, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 28.4.2016. (Info 134)*

2.2. DA DURAÇÃO DO TRABALHO (CLT, ARTS. 57 A 75)

2.2.1. HORAS EXTRAS

► **Horas extras. Redução. Súm. 291/TST. Direito à indenização afastado por negociação coletiva. Impossibilidade.**

O art. 7º, XXVI, da CF, ao consagrar o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, autoriza a negociação coletiva de direitos disponíveis do empregado. A indenização pela supressão ou redução das horas extras, prevista na Súm. 291/TST, no entanto, não está sujeita à negociação coletiva, pois é direito relacionado às normas que visam amparar a saúde do empregado e reprimir a prestação indiscriminada de labor extraordinário, além de preservar o equilíbrio financeiro do trabalhador submetido a tal regime. *E-E-D-ARR-406-58.2011.5.05.0038, SDI1, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 17.3.2016. (Info 130)*

► **Prêmios ou bônus pelo cumprimento de metas. Natureza jurídica diversa das comissões. Horas extras. Inaplicabilidade da Súm. 340/TST e da OJ 397/SDI1. Incidência da Súm. 264/TST.**

A forma de remuneração disposta na Súm. 340/TST e na OJ 397/SDI1 é aplicável somente aos trabalhadores remunerados à base de comissões, tais como aquelas obtidas por vendas. Prêmios ou bônus pelo alcance de metas ou objetivos globais, de produção, por quilômetro rodado, entre outros, não possuem a mesma natureza de comissões, devendo o pagamento de tais valores repercutir no cálculo das horas extras na forma da Súm. 264/TST. *E-RR-445-46.2010.5.04.0029, SDI1, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 22.9.2016. (Info 145)*

2.2.2. HORAS "IN ITINERE"

► **Matéria afetada ao Tribunal Pleno. Horas "in itinere". Norma coletiva. Natureza indenizatória. Exclusão do cômputo da jornada e do cálculo das horas extras. Invalidez.**

A autonomia privada não é absoluta, de modo que as normas coletivas devem se amoldar ao princípio da dignidade da pessoa humana, não se admitindo a prevalência de cláusulas indiferentes ao bem-estar do trabalhador, à sua saúde e ao pleno desenvolvimento de sua personalidade a pretexto de viabilizar ou favorecer a atividade econômica. De outra sorte, os precedentes do STF, em especial o RE 895759/PE e o RE 590415/SC, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, sem a minuciosa análise dos fragmentos da realidade factual ou jurídica, razão pela qual há sempre a possibilidade de se suscitar elemento de distinção ("distinguishing"). *E-RR-205900-57.2007.5.09.0325, Pleno, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 26.9.2016. (Info 145)*

2.2.4. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

► **Regime de trabalho 5x1. Descanso semanal remunerado. Coincidência com o domingo a cada sete semanas. Impossibilidade. Art. 6º, parágrafo único, da Lei 10.101/00. Pagamento em dobro do domingo trabalho. Incidência da Súm. 146/TST.**

O direito ao repouso semanal remunerado está disciplinado pelos arts. 7º, XV, da CF, 67 da CLT e 1º da Lei 605/49. A conjugação de tais normas leva à conclusão de que a correspondência do referido descanso com o domingo deve ser perseguida pelo empregador, recaindo em outro dia da semana apenas excepcionalmente. De outro lado, o parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/00, aplicado analogicamente à espécie, exige a coincidência com o domingo ao menos uma vez no período de três semanas. Assim, nos termos da Súm. 146/TST, é devido o pagamento em dobro do domingo trabalhado no regime de cinco dias de trabalho por um dia de descanso (5x1), pois, neste caso, o descanso dominical ocorre apenas uma vez a cada sete semanas. *E-ED-ED-RR-90300-68.2008.5.09.0093, SDI1, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 22.9.2016. (Info 145)*

2.2.5. TRABALHO NOTURNO

► **Norma coletiva. Hora noturna. Não observância da redução ficta legal (art. 73, § 1º, da CLT). Possibilidade. Teoria do conglobamento.**

A norma coletiva pode estipular a exclusão da redução ficta da hora noturna, prevista no art. 73, § 1º, da CLT, desde que haja a concessão de outras vantagens que, sob a ótica da teoria do conglobamento, sejam mais benéficas ao trabalhador que aquelas asseguradas na legislação trabalhista. No caso vertente, o acordo coletivo fixou, para trabalhador submetido ao regime de jornada 12x36, hora noturna de sessenta minutos, porém com o pagamento de adicional de 40%, o dobro do previsto em lei. *EEDEDRR-72700-67.2008.5.17.0010, SDI1, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 23.6.2016. (Info 139)*

► **Trabalhador portuário. Adicional noturno. Integração na base de cálculo das horas extras. Aplicação da OJ 97/SDI1.**

É inegável o maior desgaste a que submetido o trabalhador durante o período noturno, razão pela qual a CF consagrou, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 7º, IX, da CF). Tal preceito não exclui o trabalhador portuário, razão pela qual o adicional noturno deve integrar a base de cálculo das horas extraordinárias prestadas por ele. Prevalência do disposto na OJ 97/SDI1 e não incidência do item II da OJ 60/SDI1.

E-RR-1260-79.2011.5.08.0002, SDI1, Rel. Min Hugo Carlos Scheuermann, 31.3.2016. (Info 131)

2.2.6. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

► **Petroleiros. Turnos ininterruptos de revezamento. Repouso estabelecido no art. 3º, V, da Lei 5.811/72. Reflexos das horas extras. Impossibilidade. Súm. 172/TST. Inaplicabilidade.**

Os repousos previstos no art. 3º, V, da Lei 5.811/72 para os petroleiros submetidos a regimes de turnos de revezamento correspondem a folgas compensatórias concedidas em face das peculiaridades da jornada de trabalho. De outro lado, o repouso semanal remunerado constitui direito relacionado à saúde do trabalhador e que se vincula à frequência regular do empregado na semana anterior e cumprimento do horário de trabalho, conforme requisitos estabelecidos no art. 6º da Lei 605/49. Assim, tratando-se de institutos diversos, não se pode equipará-los com o intuito de fazer repercutir as horas extras no pagamento das referidas folgas. Ademais, a Lei 5.811/72 não tratou as folgas compensatórias especificamente como repouso remunerado, razão pela qual não se aplica a Súm. 172/TST. *E-RR-1069-65.2012.5.11.0018, SDI1, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 5.5.2016. (Info 135)*

2.4. DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO (CLT, ARTS. 154 A 223)

2.4.1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

► **Adicional de insalubridade e de periculosidade. Cumulação. Impossibilidade. Prevalência do art. 193, § 2º, da CLT ante as Convenções 148 e 155 da OIT.**

É vedada a percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade e de periculosidade ante a expressa dicção do art. 193, § 2º, da CLT. Ademais, não obstante as Convenções ns. 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tenham sido incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, elas não se sobrepõem à norma interna que consagra entendimento diametralmente oposto, aplicando-se tão somente às situações ainda não reguladas por lei. *E-ARR-1081-60.2012.5.03.0064, SDI1, Red. p/ ac. Min. João Oreste Dalazen, 28.4.2016. (Info 134)*

► **Adicional de insalubridade e de periculosidade. Fatos geradores distintos. Cumulação. Impossibilidade.**

O art. 193, § 2º, da CLT veda a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, podendo, no entanto, o empregado fazer a opção pelo que lhe for mais benéfico. *E-RR-1072-72.2011.5.02.0384, SDI1, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 13.10.2016. (Info 147)*

► **Adicional de insalubridade. Trabalho em locais destinados a atendimento socioeducativo de menores infratores. Indevido. OJ 4-I/SDI1. Rol taxativo da Portaria 3.214/78, NR 15, Anexo 14, do MTE.**

Não há direito ao adicional de insalubridade nas situações de contato com pacientes ou materiais infectocontagiosos em locais destinados ao atendimento socioeducativo de menores infratores (Fundação Casa), ainda que a perícia aponte a exposição do reclamante aos agentes biológicos mencionados no Anexo 14 da NR 15 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Nos termos da OJ 4-I/SDI1, para a concessão do adicional em questão não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial, sendo necessária a classificação da atividade como insalubre na relação oficial do MTE. *RR-1600-72.2009.5.15.0010, SDI1, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 13.10.2016. (Info 147)*

► **Agente comunitário de saúde. Adicional de insalubridade. Indevido. Não enquadramento da atividade no rol previsto no Anexo 14 da NR 15 do MTE. Súm. 448, I, do TST.**

Conforme preconizado no item I da Súm. 448/TST, para que o empregado tenha direito ao adicional de insalubridade é necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, não sendo suficiente a constatação via laudo pericial. Neste sentido, é indevido o adicional de insalubridade aos agentes comunitários de saúde que efetuam atendimento domiciliar para promoção e orientação da saúde e fazem o acompanhamento de pessoas com doenças infectocontagiosas, uma vez que essas funções não se enquadram no rol taxativo do MTE (Anexo 14 da NR 15). *E-RR-207000-08.2009.5.04.0231, SDI1, Red. p/ ac. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 18.2.2016. (Info 129)*

3. DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO (CLT, ARTS. 224 A 441)

3.1. DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR (CLT, ARTS. 402 A 441)

► **Aprendiz. Cota mínima para contratação. Base de cálculo. Inclusão de motoristas e cobradores de ônibus. Art. 10, § 2º, do Dec. 5.598/05.**

As funções de motorista e cobrador de ônibus devem integrar a base de cálculo para a definição da cota mínima de aprendizes a serem contratados (art. 429 da CLT), pois o art. 10, § 2º, do Dec. 5.598/05 determina a inclusão de todas as funções que demandem formação profissional, ainda que proibidas para menores de 18 anos. Nos termos do art. 10, § 1º, do aludido Decreto, somente são excluídos os cargos que exigem habilita-

ção técnica de nível superior e cargos de direção. *E-E-D-RR-2220-02.2013.5.03.0003, SDI1, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 1º.9.2016. (Info 143)*

4. DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO (CLT, ARTS. 442 A 510)

4.1. DISPOSIÇÕES GERAIS (ARTS. 442 A 456)

► **Atleta profissional. Lei 9.615/98 (Lei Pelé). Contratos sucessivos. Unicidade. Impossibilidade. Prescrição bienal contada a partir da extinção de cada contrato.**

Contratos sucessivos firmados com atleta profissional, por tempo determinado, não caracterizam a unicidade contratual, salvo se comprovada a fraude. A Lei 9.615/98 (Lei Pelé) regula expressamente a forma de renovação ou prorrogação do contrato por prazo determinado, sem que isso implique na conversão em contrato por prazo indeterminado, pois o objetivo do legislador foi preservar a liberdade na carreira, não ficando o atleta restrito a um único clube. Assim, não se aplica o art. 453 da CLT, devendo a prescrição bienal incidir a partir da data de extinção de cada contrato. *E-ED-ARR-452-36.2012.5.03.0113, SDI1, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 19.5.2016. (Info 137)*

► **Motorista e cobrador. Acúmulo de funções. Possibilidade. Atividades compatíveis com a condição pessoal do empregado. Art. 456, parágrafo único, da CLT.**

O parágrafo único do art. 456 da CLT permite ao empregador exigir do empregado qualquer atividade compatível com sua condição pessoal, desde que lícita e dentro da jornada de trabalho. Assim, tendo em conta que a atividade de cobrador é, em regra, compatível com a atividade de motorista, não existe justificativa para a percepção de acréscimo salarial em decorrência do exercício concomitante das duas funções na mesma jornada. *E-RR-67-15.2012.5.01.0511, SDI1, Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, 14.4.2016. (Info 132)*

4.2. DA REMUNERAÇÃO (ARTS. 457 A 467)

► **Gratificação de função exercida por dez ou mais anos. Supressão. Incorporação do BESC pelo Banco do Brasil. Empregado que optou por não aderir ao plano de carreira do banco sucessor. Súm. 372, I, do TST. Justo motivo. Configuração.**

Mantida decisão que entendera presente o justo motivo para a supressão da gratificação de função percebida pelo empregado por dez ou mais anos. No caso, o Banco do Brasil, ao incorporar o BESC, deu aos empre-

gados do banco incorporado a possibilidade de aderirem ao seu plano de carreira, restringindo o exercício de função comissionada apenas àqueles que optassem pelo quadro do banco sucessor. Assim, a decisão do empregado em se manter no regulamento do extinto BESC, com a consequente reversão ao cargo efetivo, constitui justo motivo a autorizar a cessação do pagamento do adicional de função perseguido. *E-ED-ED-RR-527500-46.2009.5.12.0054, SDI1, Red. p/ ac. Min. João Oreste Dalazen, 27.10.2016. (Info 148)*

► **Gratificação de função. Percepção por mais de dez anos em períodos descontínuos. Estabilidade financeira. Direito à incorporação.**

Para o deferimento da incorporação de função gratificada suprimida, pode ser considerado o exercício de diversas funções de confiança por mais de dez anos, ainda que em períodos descontínuos. A Súm. 372/TST não exige a percepção ininterrupta da mesma função gratificada por dez ou mais anos como condição obrigatória para a incorporação da gratificação. Assim, no caso, considerou-se que, tendo em vista o princípio da estabilidade financeira do empregado, o fato de ter havido a interrupção do pagamento da função por dois períodos que totalizaram apenas cinquenta e seis dias, não respalda o impedimento da incorporação da função percebida por mais de onze anos. *E-ED-RR-104240-56.2003.5.01.0010, SDI1, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 29.9.2016. (Info 146)*

4.3. DA RESCISÃO (ARTS. 477 A 486)

► **Mandado de segurança. Demissão apresentada por trabalhador dependente químico. Recusa do sindicato à homologação do pedido de desligamento. Antecipação de tutela para reintegração ao emprego. Ausência de ilegalidade ou arbitrariedade.**

De acordo com o art. 4º, II, do Código Civil, são relativamente incapazes, entre outros, os ébrios habituais e os viciados em tóxico, razão pela qual os negócios jurídicos por eles celebrados estão sujeitos à anulação (art. 171, I, do CC). Ademais, a validade do ato jurídico exige a demonstração da capacidade do agente, bem assim a observância das formas e demais solenidades legais (arts. 104 e 107 do CC). *RO-665-20.2015.5.09.0000, SDI2, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 26.4.2016. (Info 134)*

► **Ocupante de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração regido pela CLT. Exoneração. Pagamento das verbas rescisórias. Impossibilidade. Devidos apenas os depósitos do FGTS.**

O empregado contratado para ocupar cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, sob o regime da CLT, não tem direito à multa de 40% sobre o FGTS, ao aviso prévio, ao seguro desemprego e à multa do art.

477 da CLT. *E-ED-RR-300-42.2013.5.12.0035, SDI1, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 12.5.2016. (Info 136)*

4.6. DO AVISO PRÉVIO (ARTS. 487 A 491)

► **Aviso-prévio indenizado. Projeção do contrato de trabalho. Adesão a programa de demissão voluntário instituído no curso desse período. Possibilidade.**

O aviso-prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos (art. 487, § 1º, da CLT). Assim, vigente o contrato de trabalho até o final da projeção do aviso-prévio, tem o empregado direito a aderir a plano de demissão voluntária instituído pela empresa no curso desse período. *E-ED-RR-2303-30.2012.5.02.0472, SDI1, Rel. Min. Brito Pereira, 19.5.2016. (Info 137)*

4.7. DA ESTABILIDADE (ARTS. 492 A 500)

► **Mandado de segurança. Antecipação de tutela. Dirigente sindical. Estabilidade provisória. Processo de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego. Pendência. Reintegração.**

A pendência de registro de entidade sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego não afasta a garantia da estabilidade provisória de dirigente sindical, consoante atual jurisprudência do STF. *RO-21386-31.2015.5.04.0000, SDI2, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 7.6.2016. (Info 139)*

5. DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL (CLT, ARTS. 511 A 610)

5.1. DA INSTITUIÇÃO SINDICAL (CLT, ARTS. 511 A 569)

► **Contribuição assistencial. Desconto obrigatório. Empregados não filiados ao sindicato. Direito de oposição. Nulidade da cláusula de instrumento coletivo. Art. 545 da CLT. Precedente Normativo 119. OJ 17/SDC.**

Nos termos da OJ 17/SDC e do Precedente Normativo 119, não é válida cláusula de instrumento coletivo que prevê desconto obrigatório de contribuição assistencial de empregado não sindicalizado, ainda que a ele seja garantido o direito de oposição. A previsão de oposição ao desconto não tem o condão de convalidar a cláusula coletiva, pois, a teor do art. 545 da CLT, os descontos salariais em favor do sindicato de classe estão condicionados à expressa autorização do empregado. *E-ED-RR-135400-05.2005.5.05.0015, SDI1, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 13.10.2016. (Info 147)*