

*José Cairo Jr.*

*Curso de*  
**Direito do Trabalho**

Direito **Individual** e **Coletivo** do Trabalho

**17<sup>a</sup>**  
**edição**  
revista, atualizada  
e ampliada

2021

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

# CONTRATO DE EMPREGO

**Sumário** • 1. Denominação – 2. Conceito – 3. Modalidades de Contrato de Trabalho: 3.1. Contrato de trabalho expresso e tácito; 3.2. Por prazo indeterminado; 3.3. Por prazo determinado: A. Contrato por prazo determinado conforme a CLT; B. Contrato de experiência e período de experiência; C. Contrato por obra certa; D. Contrato com cláusula de rescisão antecipada; E. Contrato de trabalho da Lei nº 9.601/98; F. Contrato de trabalho temporário; G. Outros contratos de trabalho por prazo determinado; 3.4. Contrato de trabalho por equipe; 3.5. Contrato de emprego e contratos afins: A. Locação de serviços; prestação de serviços; B. Empreitada; C. Representação comercial; D. Mandato; E. Sociedade; F. Parceria; 3.6. Pré-contratações: A. Requisitos para configuração; B. Efeitos; C. Direitos decorrentes; D. Hipótese de perdas e danos – 4. Caracterização e Classificação do Contrato de Emprego: 4.1. Típico; 4.2. Execução sucessiva; 4.3. Comutativo; 4.4. Oneroso; 4.5. Informal; 4.6. Personalíssimo – 5. Conteúdo do Contrato de Emprego: 5.1. Cláusulas convencionais; 5.2. Cláusulas normativas; 5.3. Cláusulas tácitas; 5.4. Cláusula de não concorrência – 6. Elementos Essenciais do Contrato de Trabalho: 6.1. Agente capaz: A. Capacidade do trabalhador; B. Capacidade do empregador; C. Capacidade e legitimidade do empregado migrante; 6.2. Objeto lícito, possível, determinado ou determinável; 6.3. Forma prescrita ou não defesa em lei: A. Contrato escrito; B. Concurso público e processo seletivo – 7. Elementos Acidentais do Contrato de Emprego: 7.1. Termo 7.2. Condição; 7.3. Encargo – 8. Formas de Invalidez do Contrato de Emprego – 8.1. Nulidade total do contrato de trabalho; 8.2. Nulidade parcial do contrato de trabalho; 8.3. Dissimulação de contrato de emprego; 8.4. Efeitos da declaração de nulidade: A. Efeitos da nulidade quanto à forma; B. Efeitos da nulidade quanto ao objeto; C. Efeitos da nulidade quanto à capacidade do sujeito; 8.5. Trabalho ilícito e trabalho proibido – 9. Efeitos do Contrato de Emprego: Diretos e Conexos: 9.1. Direitos, deveres e obrigações do empregador: A. Obrigações do empregador; B. Deveres do empregador; C. Direitos do empregador; 9.2. Direitos, deveres e obrigações do empregado: A. Obrigações do empregado; B. Deveres do empregado; C. Direitos do empregado; D. Direitos conexos do contrato de trabalho: invenção do empregado; 9.3. Os poderes do empregador: A. Poder de organização e regulamentação; B. Poder de controle ou de fiscalização; C. Poder disciplinar – 10. Quadro Sinóptico – 11. Informativos do TST sobre a Matéria – 12. Questões: 12.1. Questões objetivas; 12.2. Questões discursivas; 12.3. Gabarito das questões objetivas.

## 1. DENOMINAÇÃO

Ao encontro de vontades do qual deriva a relação de emprego denomina-se contrato de trabalho. **Essa é a designação consagrada pela jurisprudência, doutrina, legislação nacional e alienígena, mas que não representa, com exatidão, o seu objeto.**

Com efeito, o trabalho corresponde a qualquer esforço físico ou mental humano, que pode ser efetivado por conta própria ou por conta alheia, com o objetivo de receber uma retribuição.

Desse modo, a designação contrato de emprego é mais específica, pois descreve a realização de um pacto por meio do qual o trabalho subordinado constitui a principal obrigação de uma das partes, qual seja, o empregado.

Também são utilizadas as expressões *contrato de labor*, *pacto laboral*, etc., como sinônimas de contrato de trabalho. Contudo, devido à influência marcante das correntes anti-contratualistas, vários doutrinadores, e a própria Consolidação das Leis do Trabalho, ainda utilizam em seus textos as denominações *relação de emprego e vínculo empregatício*, em substituição ao *contrato de trabalho*.

## 2. CONCEITO

Pela conceituação clássica, contrato, de modo geral, representa o negócio jurídico por meio do qual os contratantes se obrigam a adquirir, modificar ou extinguir direitos, além de regular os efeitos respectivos do ajuste.

Já o contrato de trabalho **é o pacto, expresso ou tácito, verbal ou escrito, pelo qual o empregado, pessoa física, compromete-se a prestar serviços não eventuais e subordinados e o empregador a pagar a retribuição respectiva, seja esta convencionada ou imposta pela lei.**

A CLT, em seu art. 442, apresenta um conceito bastante criticado pela doutrina: “Contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

O citado conceito nada define, pois cria uma referência circular ao dizer que o contrato individual de trabalho corresponde à relação de emprego e vice-versa.

Por conta disso, o conceito legal de contrato de trabalho é extraído por meio da **interpretação dos arts. 2º e 3º da CLT que estabelecem, respectivamente, o conceito de empregador e de empregado.**

Pelo contrato de trabalho, o empregado transfere ao empregador a propriedade do produto do seu trabalho (alteridade). Durante a execução do pacto laboral, o empregador é quem dirige a prestação de serviço (subordinação jurídica) e assume os riscos de sua atividade econômica.

A teoria geral dos contratos clássica encontra-se intimamente relacionada ao princípio da autonomia da vontade, que atingiu o seu ápice com o advento do liberalismo pós-revolução francesa.

Atualmente, entretanto, o referido princípio é aplicado com limitações, não só no âmbito do Direito do trabalho, mas nos demais ramos do Direito privado, sempre quando um dos contratantes não tende a manifestar, livremente, a sua vontade, geralmente devido à coação econômica.

Por conta disso, não prevalece no Direito laboral o aludido princípio da autonomia da vontade, **salvo se for utilizada para estabelecer melhores condições de trabalho ou no caso de empregados hipersuficientes**, observadas as limitações impostas pelo art. 611-B da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17.

O empregado **hipossuficiente** é tratado como se fosse uma pessoa relativamente incapaz e, em algumas situações, até mesmo como **absolutamente incapaz**.

Nesse sentido, o art. 444 da CLT:

**Art. 444.** As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Percebeu-se, inicialmente, que o **empregado hipossuficiente** não manifestava livremente sua vontade, pois se encontrava sujeito às pressões econômicas, derivadas do desemprego e da necessidade de sustento próprio e de sua família.

Já o **empregado hipersuficiente**, espécie de trabalhador institucionalizado pela lei nº 13.467/17, tem maior poder de barganha para ajustar condições de trabalho com o empregador, inclusive em patamares inferiores ao previsto na legislação laboral, na forma prevista pelo parágrafo único do art. 444 da CLT:

**Art. 444. Parágrafo único.** A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

### 3. MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho pode assumir várias feições. Nesse passo, o referido pacto poderá ser celebrado de forma **expressa ou tácita; verbal ou por escrito; por tempo determinado ou por tempo indeterminado; solene ou informal; individual ou por equipe.**

A Consolidação das Leis do Trabalho ainda apresenta duas modalidades de contrato de trabalho, quais sejam, o contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho. Modernamente, entretanto, a última denominação foi substituída por convenção ou acordo coletivo de trabalho, que adiante serão analisados mais detidamente.

A seguir, o esquema contendo a classificação das espécies de contrato de trabalho quanto à forma:



#### 3.1. Contrato de trabalho expresso e tácito

A primeira classificação que ora se apresenta, contrato de trabalho expresso ou tácito, encontra-se inserida no bojo do art. 442 da CLT.

##### A. Contrato de trabalho expresso

Nessa modalidade de ajuste, os contratantes, de forma **expressa**, seja verbalmente ou por escrito, comprometem-se mutuamente: um, o empregado, a prestar serviços; e o outro, o empregador, a pagar salário.

Ainda que celebrado de forma verbal, **todas as disposições normativas que regulamentam a relação de emprego incorporam-se ao contrato de trabalho como se fossem cláusulas obrigatórias** (cláusulas legais).

Entendem-se como disposições normativas aquelas derivadas de todas as fontes formais do Direito do Trabalho, como a lei, a convenção e o acordo coletivo de trabalho, a sentença normativa e o regulamento de empresa.

Para validade do contrato de emprego, **não é necessário que ele seja escrito ou que seja registrado na carteira de trabalho**. Alguns contratos de trabalho especiais, contudo, exigem essa formalidade, como ocorre com o contrato de aprendizagem, contrato de trabalho temporário, contrato de trabalho por tempo determinado regido pela Lei nº 9.601/98, contrato de trabalho de atleta profissional, etc.

## B. Contrato de trabalho tácito

O **contrato de trabalho tácito** nasce da prática de atos inequívocos que implicam, necessariamente, existência de uma pactuação, sem que os contratantes tenham se preocupado em fixar o ajuste e as próprias cláusulas de forma expressa. Constitui, assim, uma decorrência lógica da execução de serviços subordinados com a intenção de percepção de remuneração.

Para efeito de prova em juízo, além das anotações constantes na Carteira de Trabalho, são utilizados todos os demais meios permitidos (art. 456 da CLT),<sup>1</sup> mormente a prova testemunhal, em face do princípio da primazia da realidade que rege o Direito laboral.

**ATENÇÃO!** Menciona-se como exemplo de contrato de trabalho tácito a situação em que o filho de um empregado que reside na propriedade rural do empregador em determinado momento começa a prestar serviços sem qualquer ajuste prévio, mas em benefício da atividade agrícola. Nesse caso, configura-se o contrato de trabalho formado tacitamente, desde que o patrão tenha conhecimento da efetiva execução dos serviços e não demonstre qualquer oposição a esse fato.

## 3.2. Por tempo indeterminado

O **contrato de trabalho, ordinariamente, é celebrado por tempo indeterminado**. Dessa forma, se nada foi ajustado em sentido contrário, com o devido respaldo legal, presume-se (presunção *hominis*) que o pacto laboral foi concretizado sem termo final definido para a sua extinção normal. **Tal presunção decorre do princípio da continuidade da relação empregatícia** que norteia o Direito laboral.

Sempre que não forem observadas as regras legais para celebração de contrato de emprego por tempo determinado, processa-se, automaticamente, **uma transformação para um contrato de trabalho por tempo indeterminado**.

Nessa hipótese, a nulidade ou anulabilidade da cláusula de termo final não atinge o negócio jurídico em sua essência, mas apenas esta cláusula específica, que é substituída pela cláusula de prazo indeterminado.

Quando não há um termo estipulado para o final do contrato de trabalho, é comum que aconteçam vicissitudes que alterem o seu curso normal ou até que impliquem sua extinção. Nessa linha de raciocínio é que, mais adiante, serão examinadas as questões que envolvem a suspensão, interrupção, alteração e extinção do contrato de trabalho.

1. CLT. Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social, ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

**ATENÇÃO!** Não esquecer que o contrato de trabalho por tempo indeterminado constitui regra no Direito do Trabalho, em face da aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego.

### 3.3. Por tempo determinado

A lei pode sujeitar a eficácia de um negócio jurídico, mais especificamente de um contrato de trabalho, a um evento futuro e certo, denominado de termo.

No Direito do trabalho, admite-se a existência de termo inicial e do termo final como elementos acidentais do pacto laboral, circunstâncias que o caracterizam como contrato por prazo determinado.

Contudo, a contratação de trabalho por tempo determinado é **excepcional**. Há uma presunção *iuris tantum* de que o contrato foi celebrado por prazo indeterminado.

#### – **Forma**

**A forma escrita não é requisito de validade do negócio jurídico em comento.** Inclusive, esse é o entendimento dominante na doutrina (Maurício Godinho, Vólia Bomfim, Alice Monteiro de Barros, Luciano Martinez etc.).

A dificuldade de provar a existência de um contrato de trabalho por tempo determinado, com o uso de outros meios que não o documental, não tem o condão de criar um requisito formal para sua validade.

Chega-se a essa conclusão quando se admite a validade da confissão do empregado obtida em juízo para reconhecimento da existência do contrato por prazo certo. Se a forma escrita constituísse formalidade *ad substantiam* do negócio jurídico, nem mesmo a confissão supriria o defeito.

Conclui-se, assim, que a forma escrita **é apenas uma formalidade** *ad probationem* do contrato de trabalho por tempo certo.

**ATENÇÃO!** Como se viu, existe divergência doutrinária sobre a forma do contrato de trabalho por tempo determinado, ou seja, se deve ser observada a forma escrita ou não. Diante dessa circunstância, é aconselhável que o empregador ajuste as condições ou cláusulas contratuais por escrito, pois tal conduta facilita a prova de suas alegações em juízo, na hipótese de demanda envolvendo essa questão.

#### – **Características**

A principal característica do contrato por tempo determinado, denominado equivocadamente pela CLT de contrato por prazo determinado, **é a dispensa do instituto do aviso-prévio para findar a relação de emprego.** Tal circunstância constitui consequência lógica da definição prévia do termo final do contrato de emprego.

Acrescente-se também outra característica, que é a **dispensa do pagamento da multa de 40% incidentes sobre os depósitos do FGTS**, que o empregador efetua mensalmente na conta vinculada do empregado, quando da extinção do contrato de trabalho.

Entretanto, ainda que por tempo certo, deve o empregador, ao final do contrato, pagar ao empregado **o valor equivalente ao 13º salário proporcional e às férias proporcionais acrescidas de 1/3**.

### – **Prazo**

O período do contrato de trabalho a termo não poderá ser superior a **dois anos**, conforme previsão contida no art. 445 da CLT.<sup>2</sup> A Lei não fixa **o prazo mínimo para o contrato de emprego por tempo determinado**. Assim, teoricamente, a contratação pode ser feita até pelo prazo de um dia.

Há exceções representadas por alguns contratos de trabalho especiais, como o do atleta profissional, regido pela Lei nº 9.615/98, que fixa o período **mínimo de três meses e máximo de cinco anos em seu art. 30**: “O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos”.

### – **Prorrogação**

Só se admite que se faça **uma única prorrogação no contrato de trabalho** por tempo determinado,<sup>3</sup> **desde que se observe o prazo máximo de dois anos**, na forma do quanto preceituado pelo art. 451 da CLT: “O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo”.

### – **Renovação**

A renovação consiste na celebração de um novo contrato de trabalho por tempo determinado, após a expiração de outro pré-existente.

Deve haver um intervalo mínimo **de seis meses entre o segundo e o primeiro contrato**, sob pena de nulidade da cláusula de termo final, salvo se a expiração do primeiro depender “da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.” (art. 452, parte final, da CLT).

A exceção apontada pelo citado preceito celetista nada mais é do que a extinção de um contrato motivado por uma condição resolutiva.

### – **Extinção antecipada**

Se o empregador extingue o contrato de trabalho antes do seu termo final, sem apresentar uma causa justa, deve pagar uma indenização ao trabalhador, equivalente à **metade**

2. CLT. Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do artigo 451.

3. Até mesmo o contrato de experiência admite prorrogação, conforme se observa da Súmula nº 188, do TST. “CONTRATO DE TRABALHO. EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO. O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias”.

A inobservância do poder organizacional implica prática dos atos de indisciplina ou insubordinação, também previsto na alínea “h” do supracitado dispositivo Celetista.

### Exemplos de questões sobre o tema

**(TRT 3 – Juiz do Trabalho Substituto 3ª região/2014)** Sobre o poder disciplinar do empregador é correto afirmar:

- (A) Esse poder constitui um conjunto de prerrogativas atribuídas ao empregador que visam também à fiscalização de horários e das frequências por parte do empregado.
- (B) Esse poder é autônomo perante todos os empregados e tem como objetivo a pedagogia.
- (C) Este poder é limitado, de forma expressa, pela legislação trabalhista brasileira, sendo ele um corolário do poder de direção.
- (D) Esse poder está direcionado à organização da empresa e à regulamentação unilateral das condições de trabalho pelo empregador.
- (E) Esse poder produz, assim como o poder regulamentar, verdadeiras normas jurídicas autônomas.

Resposta: C

**(TRT 2 – Juiz do Trabalho Substituto 2ª região/ 2013)** Poder diretivo, uma das faces do poder empregatício segundo construção doutrinária, consiste:

- (A) No conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas do poder do empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.
- (B) No conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais as serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.
- (C) No conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.
- (D) No conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno.
- (E) Nenhuma das assertivas anteriores.

Resposta: A

## 10. QUADRO SINÓPTICO

Capítulo III – Contrato de emprego		
Instituto	Conteúdo	Item
<b>Denominações</b>	Contrato de trabalho, contrato de emprego, contrato de labor e pacto laboral.	1
<b>Conceito</b>	É o pacto, expresso ou tácito, verbal ou escrito, por meio do qual o empregado, pessoa física, compromete-se a prestar serviços não eventuais e subordinados e o empregador a pagar a retribuição respectiva.	2
Modalidades do Contrato de Trabalho		
<b>Contrato de trabalho expresso</b>	Os contratantes, expressamente, ou seja, de forma inequívoca, verbalmente ou por escrito, comprometem-se mutuamente: um, o empregado, a prestar serviços; e o outro, o empregador, a pagar salário.	3.1
<b>Contrato de trabalho tácito</b>	O contrato de trabalho tácito nasce da prática de atos inequívocos que implicam, necessariamente, existência de uma pactuação, sem que os contratantes tenham se preocupado em fixar o ajuste e as próprias cláusulas de forma expressa.	

Capítulo III – Contrato de emprego			
<b>Contrato por tempo indeterminado</b>	O contrato de trabalho, ordinariamente, é celebrado por tempo indeterminado. Dessa forma, se nada foi ajustado em sentido contrário, com o devido respaldo legal, presume-se que o pacto laboral foi concretizado sem prazo certo para a sua extinção normal. Tal presunção relativa decorre do princípio da continuidade da relação empregatícia que norteia o Direito laboral.	3.2	
<b>Contrato por tempo determinado</b>	Contrato de trabalho por tempo determinado é aquele cuja eficácia está sujeita a um evento futuro e certo, denominado de termo final. É, portanto, um contrato de trabalho, excepcionalmente admitido pela lei, por meio do qual se estabelece, de forma prévia, um prazo para a sua eficácia.	3.3	
<b>Contrato de trabalho por equipe</b>	O contrato por equipe enfeixa uma série de contratos individuais de trabalho. Constitui condição <i>sine qua non</i> para o desenvolvimento de determinada atividade da empresa, que só pode ser executada com a participação de um grupo de empregados trabalhando em conjunto.	3.4	
<b>Espécies de contrato de trabalho por tempo determinado</b>	<b>Regido pelo art. 443, § 2º, da CLT</b>	Contrato por tempo determinado que só tem validade em caso de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; e</li> <li>• atividades empresariais de caráter transitório.</li> </ul>	3.3
	<b>Contrato de experiência</b>	Contrato de trabalho que tem como objetivo avaliar a capacidade profissional do empregado, bem como a sua adaptação à atividade desenvolvida pela empresa. Não pode ultrapassar o prazo máximo de noventa dias.	
	<b>Contrato por obra certa</b>	Contrato de trabalho cuja eficácia está condicionada ao término de uma obra de construção civil ou mesmo de parte dela.	
	<b>Contrato por tempo determinado com cláusula de rescisão antecipada</b>	Contrato de trabalho por tempo determinado que prevê a possibilidade de sua extinção de forma antecipada, seja pelo empregado, seja pelo empregador. Em caso de rescisão antecipada, aplica-se os princípios que regem o contrato por prazo indeterminado.	
	<b>Regido pela Lei nº 9.601/98</b>	Essa lei permite o ajuste de contrato de trabalho por tempo determinado (máximo de dois anos, mas podendo ser prorrogado por mais de uma vez), sem a observância dos requisitos estabelecidos pela CLT. Contudo, devem ser observados os seguintes requisitos <ul style="list-style-type: none"> <li>• forma escrita;</li> <li>• autorização em acordo ou convenção coletiva de trabalho; e</li> <li>• tenha como objetivo aumentar e jamais substituir o efetivo de pessoal da empresa.</li> </ul>	
	<b>Contrato de trabalho temporário</b>	Contrato de trabalho disciplinado pela Lei nº 6.019/74, com prazo máximo de 180 dias, prorrogáveis por mais noventa (podendo totalizar 270 dias). Forma-se uma relação tríplice entre a empresa tomadora de serviços, a empresa de trabalho temporário e o empregado.	
	<b>Outros contratos por prazo determinado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artistas e técnicos em espetáculos de diversões;</li> <li>• Atleta profissional (três meses a cinco anos); e</li> <li>• Contrato de aprendizagem.</li> </ul>	
<b>Contrato de emprego e contratos fins</b>	O contrato de trabalho é uma espécie de contrato de atividade, assim como ocorre com os contratos de: locação de serviços (prestação de serviços), representação comercial, mandato, sociedade e parceria, empreitada, agência e distribuição, corretagem, transporte, administração, etc.	3.5	

<b>Capítulo III – Contrato de emprego</b>		
<b>Pré-contratação</b>	A pré-contratação corresponde à fase anterior ao início da execução do contrato de emprego, ou seja, ao momento que antecede a formação contratual, quando há uma proposta feita por parte do trabalhador ou do empresário, com ou sem uma discussão sobre as cláusulas do futuro contrato. O proponente que não cumpre com sua promessa, responde por perdas e danos, desde que presentes os elementos caracterizadores da responsabilidade civil subjetiva. Nesse caso, o trabalhador fará jus a uma indenização pelos danos sofridos em decorrência da não conclusão do negócio jurídico que havia sido proposto.	3.6
<b>Caracterização e classificação do contrato de emprego</b>		
<b>Típico</b>	O contrato de trabalho é típico, pois a norma, mais precisamente a Consolidação das Leis do Trabalho (e outras leis esparsas), trata, especificamente, do contrato de trabalho geral ou especial.	4.1
<b>Execução sucessiva</b>	O contrato de trabalho não se exaure no cumprimento de uma única obrigação, característica do contrato instantâneo ou de execução imediata. Ao contrário, as obrigações de ambos os contratantes, empregado e empregador, são renovadas periodicamente.	4.2
<b>Comutativo</b>	O pacto laboral é comutativo, pois gera obrigações bilaterais com certa equivalência entre si. Assim, empregado e empregador são ao mesmo tempo credor e devedor, a depender da espécie de obrigação derivada do contrato de trabalho.	4.3
<b>Oneroso</b>	O contrato de trabalho é oneroso porque cria obrigações para ambos os contratantes que se compensam reciprocamente. O trabalhador despense sua força física ou executa um trabalho intelectual e recebe em troca uma retribuição equivalente, que é devida pelo empregador.	4.4
<b>Informal</b>	O contrato de trabalho é, em regra, não solene porque não exige nenhuma formalidade para sua validade. Aperfeiçoa-se pela simples manifestação de vontade dos contratantes, ainda que essa vontade limite-se à aceitação do emprego ofertado pelo empregador. Para os defensores da teoria do contrato-realidade, o pacto laboral só se aperfeiçoa com a efetiva prestação de serviços.	4.5
<b>Personalíssimo</b>	A pessoalidade é característica do contrato de trabalho, no que diz respeito à pessoa do obreiro, pois, ao celebrá-lo, estabelece-se uma relação de confiança entre o empregado e o empregador, tendo em vista que este último é quem vai dirigir e direcionar a atividade do primeiro.	4.6
<b>Conteúdo do contrato de emprego</b>		
<b>Princípio da substituição automática das cláusulas nulas</b>	De acordo com esse princípio, mesmo pactuadas cláusulas que impliquem redução de direitos dos trabalhadores fixados na lei, norma coletiva ou sentença normativa, prevalecerão estas últimas em detrimento ao ajuste feito entre empregado e empregador, salvo no caso dos empregados hipersuficientes.	5
<b>Cláusulas convencionais</b>	As cláusulas convencionais só produzem efeitos legais quando estabelecerem condições de trabalho mais vantajosas para o trabalhador. Caso contrário, são nulas de pleno direito, excetuadas as cláusulas do contrato do empregado hipersuficiente, uma vez que o ordenamento jurídico lhe permite estabelecer condições de trabalho diretamente com o empregador, ainda que sejam menos benéficas do que aquelas impostas pela legislação, salvo aquelas previstas pelo art. 611-B da CLT.	5.1
<b>Cláusulas normativas</b>	Ainda que nenhuma cláusula seja convencionalmente expressamente, por escrito ou de forma verbal, o contrato de trabalho, uma vez celebrado, passa a ser formado por um feixe de cláusulas que são derivadas da aplicação do estatuto mínimo estabelecido pelas fontes formais do direito laboral.	5.2
<b>Cláusulas tácitas</b>	Assim como ocorre com as cláusulas convencionais, as cláusulas tácitas só produzem efeitos quando não contrariam as disposições contidas na legislação trabalhista, nos instrumentos normativos negociados, na sentença normativa ou no regulamento da empresa, salvo nos casos de empregados hipersuficientes.	5.3

Capítulo III – Contrato de emprego		
<b>Cláusula de não concorrência</b>	Impede o trabalhador de prestar serviços para outra empresa concorrente, durante ou após o contrato de trabalho. E, como o art. 482, “c”, da CLT, considera como justa causa a negociação habitual quando constituir ato de concorrência à empresa para qual trabalha o empregado, fácil concluir que o ordenamento jurídico admite a inserção dessa cláusula.	5.4
Elementos essenciais do contrato de emprego		
<b>Agente capaz</b>	Ao completar dezesseis anos, a pessoa já pode, licitamente, prestar serviços como empregado, conforme determina o art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal. Como aprendiz é possível prestar serviços, legalmente, a partir dos 14 anos. No que se refere à capacidade de ser empregador, em face da omissão da legislação trabalhista, deve-se observar as regras gerais do Direito Comum.	6.1
<b>Imigrante</b>	A Lei nº 13.445/17, que revogou expressamente a Lei nº 6.815/80, disciplina a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, inclusive para exercer o trabalho de forma legal, mediante a concessão dos seguintes vistos: Para pesquisa, ensino ou extensão acadêmica; Para trabalho; Para férias-trabalho. A CLT exige, ainda, que seja portador de uma carteira de identidade de estrangeiro para ser admitido. Contudo, ainda que o imigrante não tenha autorização para trabalhar no Brasil, mas preste serviços subordinados, terá celebrado um contrato de trabalho.	6.1 “c”
<b>Objeto lícito, possível, determinado ou determinável</b>	O objeto do contrato de trabalho não pode contrariar a lei, a moral e os bons costumes. Assim, o trabalho desenvolvido pelo empregado deve ser admitido como lícito pelo ordenamento jurídico.	6.2
<b>Forma</b>	O contrato de emprego é, ordinariamente, consensual, pois independe de qualquer formalidade para sua validade. Basta apenas o ajuste de vontades, conforme regra constante do Direito Civil (art. 107 do Código Civil).	6.3
Elementos acidentais do contrato de emprego		
<b>Termo</b>	<b>Termo inicial</b>	Para os defensores da teoria do contrato-realidade, o pacto laboral não poderia sujeitar a sua eficácia a um termo inicial justamente porque só se forma, totalmente, com o início da prestação de serviços por parte do empregado. Contudo, para os defensores da teoria contratualista, a presença desse elemento acidental é perfeitamente cabível.
	<b>Termo final</b>	O termo final diz respeito a um evento futuro e certo (o tempo), que extingue o negócio jurídico. Perfeitamente aplicável ao pacto laboral na forma de contrato por tempo determinado, desde que observados os requisitos legais, visto que a regra é de contratação de empregados por tempo indeterminado.
<b>Condição</b>	<b>Suspensiva</b>	Para os adeptos da teoria do contrato-realidade, a condição suspensiva não poderia ser cláusula do pacto laboral, porque este só aperfeiçoa com o início da prestação de serviços por parte do empregado. Já para os contratualistas, não há qualquer óbice para a inserção dessa cláusula do contrato de emprego.
	<b>Resolutiva</b>	A condição resolutiva corresponde a uma cláusula que subordina a eficácia de um negócio jurídico a um evento futuro e incerto, derivado da vontade das partes, que, uma vez implementada, implica extinção do contrato de trabalho, como ocorre com o trabalhador que é admitido para substituir empregado afastado por incapacidade decorrente de doença ou acidente do trabalho.
<b>Encargo</b>	O encargo corresponde a uma incumbência que um dos contratantes tem em decorrência de receber uma prestação vantajosa da parte contrária, sem ter que oferecer qualquer contraprestação. Como o contrato de trabalho é oneroso e comutativo, não há como exigir um encargo de qualquer dos contratantes, pois as obrigações são equivalentes, o que torna esse elemento acidental incabível.	7.3

Capítulo III – Contrato de emprego			
Formas de invalidade do contrato de emprego			
<b>Nulidade total</b>	<p>O contrato de trabalho é nulo quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• for celebrado por trabalhador menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz;</li> <li>• seu objeto for ilícito ou juridicamente impossível;</li> <li>• não revestir a forma prescrita em lei, para os contratos especiais; ou</li> <li>• quando a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.</li> </ul>		8.1
<b>Nulidade parcial</b>	Quando a nulidade alcança apenas uma ou algumas das cláusulas do contrato de trabalho, ela é eliminada do negócio jurídico e substituída, automaticamente, pela cláusula legal, ou seja, pelos ditames que fazem parte do estatuto mínimo do trabalhador ou por outra fonte normativa laboral, como a convenção coletiva, acordo coletivo, sentença normativa ou regulamento de empresa (aplicação do princípio da substituição automática das cláusulas nulas).		8.2
<b>Dissimulação</b>	A dissimulação do pacto laboral é feita com o uso dos demais contratos de prestação de serviço por meio dos quais o trabalhador é considerado como um autônomo (empreitada, representação comercial, mandato, etc.).		8.3
<b>Efeitos da declaração de nulidade</b>	<b>Quanto à forma</b>	Em caso de contrato nulo em razão de inobservância do preceito contido no art. 37, II da Constituição Federal de 1988, a indenização reparatória deve ser equivalente aos salários, ajustados e/ou pagos; horas extras, sem o respectivo adicional; e FGTS, também sem o acréscimo de 40% (Súmula nº 363 do TST).	8.4
	<b>Quanto ao objeto</b>	Quando a atividade da empresa e o serviço executado pelo trabalhador são considerados como atos antijurídicos, o contrato respectivo é nulo e produz efeitos <i>ex tunc</i> . Nesse caso não é devida qualquer indenização ao obreiro. Caso contrário, se a atividade desenvolvida pela empresa é ilícita ou contrária à moral e aos bons costumes, mas o trabalho executado pelo empregado não ostenta essa qualidade, a nulidade produzirá efeitos <i>ex nunc</i> .	
	<b>Quanto à capacidade</b>	Anulado o contrato de trabalho em razão da incapacidade do trabalhador, a consequência não pode ser prejudicial ao menor, tendo em vista a aplicação do princípio protetivo que norteia o Direito laboral. Nesse caso, a nulidade também produz efeitos <i>ex nunc</i> .	
<b>Trabalho ilícito e proibido</b>	<b>Trabalho ilícito</b>	O trabalho ilícito é aquele decorrente de uma atividade ilícita, assim considerada aquela atividade empresarial cuja execução é considerada como crime ou contravenção penal pelo ordenamento jurídico.	8.5
	<b>Trabalho proibido</b>	Trabalho proibido representa o fato de a pessoa prestar serviços subordinados em certa atividade, cujo exercício é proibido apenas para determinada categoria de trabalhadores.	
Efeitos do contrato de emprego			
<b>Para o empregador</b>	<b>Obrigações</b>	A principal obrigação que deriva do contrato de trabalho para o empregador é o pagamento do salário. Ao lado dessa obrigação, o empregador assume outras de natureza acessória, de fazer e não fazer, representadas pelas medidas preventivas de medicina, higiene e segurança do trabalho, concessão do gozo de férias, etc.	9.1
	<b>Deveres</b>	Os deveres do empregador decorrem da aplicação das normas jurídicas que protegem a dignidade e intimidade de qualquer ser humano, sendo defeso o tratamento com rigor excessivo ou a prática de atos lesivos à honra ou boa fama, sem a observância dos direitos personalíssimos do empregado.	9.1
	<b>Direitos</b>	O empregador tem o direito de exigir a prestação de serviço na forma como convencionada, com observância da quantidade e da qualidade ajustada pelas partes ou de acordo com o estatuto mínimo fixado pela legislação laboral.	

Capítulo III – Contrato de emprego			
Para o empregado	Obrigações	Decorre do contrato de trabalho a obrigação principal para o empregado de prestar serviços, sob o comando do empregador. É uma obrigação de fazer de meio, pois não se cogita do resultado final da obrigação.	9.2
	Deveres	O obreiro tem o dever de respeitar a condição pessoal dos seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho e outras pessoas que estejam no interior do centro de trabalho. Deve abster-se da prática de atos que ofendam a honra e a incolumidade física dessas pessoas. Além disso, a doutrina cita os deveres de fidelidade, diligência e colaboração.	
	Direitos	O empregado tem direito à contraprestação pelos serviços prestados. Contudo, essa contraprestação não é absoluta e direta, tendo em vista que o salário deve ser pago ao empregado pelo simples fato deste encontrar-se à disposição do empregador, bem como nos casos em que persiste o direito de percepção do salário, mesmo sem haver trabalho, ou seja, nas hipóteses de interrupção do contrato de trabalho.	
	Invenções	A invenção e o modelo de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador, quando o contrato de trabalho tenha por objeto a pesquisa ou atividade inventiva, ou resulte esta da natureza dos serviços para os quais o empregado foi contratado.	
Poderes do empregador	Diretivo	Do poder empresarial emanam-se determinações genéricas e ordens de serviços específicas que devem ser obedecidas pelo empregado. Assim, o empregador dirige serviços prestados pelo trabalhador, por meio da expedição de ordens que conduzem a sua atividade.	9.3
	De organização	O poder de organização autoriza o empregador ou seus prepostos a emanarem ordens diretas para um, alguns ou todos os empregados da empresa. Esse poder de organização é indispensável ao bom desempenho da atividade empresarial, tendo em vista que os empregados devem adequar-se aos fins pré-estabelecidos pelo empregador.	
	De controle ou de fiscalização	O poder de controle constitui uma consequência lógica do poder de direção, tendo em vista que possibilita ao empresário verificar se está havendo ou não o cumprimento das referidas diretivas.	
	Disciplinar	O não cumprimento dos deveres decorrentes do exercício do poder organizacional do empregador, constatado por meio do poder de fiscalização e controle, permite que o empregador aplique certas sanções ao empregado, representando o poder disciplinar.	

## 11. INFORMATIVOS DO TST SOBRE A MATÉRIA

**Petrobras. Curso de formação. Vínculo de emprego. Caracterização. Cômputo como tempo de serviço. Art. 14, § 2º, da Lei nº 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 nº 9.624/98, para fins de cômputo do período do curso de formação como tempo de serviço. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento mantendo a decisão turmária que restabeleceu a sentença proferida em sede de ação civil pública, a qual condenara a Petrobras na obrigação de retificar as carteiras de trabalho dos empregados nominados na petição inicial,

relativamente à data de admissão. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, relator, Ives Gandra Martins Filho, Brito Pereira e Márcio Eurico Vitral Amaro. TST-E-ED-RR-213000-10.2004.5.01.0481, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, red. p/ acórdão Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 2.6.2016 (TST. Info nº 138).

**Matéria afetada ao Tribunal Pleno. Servidor público celetista. Administração pública direta, autárquica e fundacional. Concurso público. Contrato de experiência. Dispensa imotivada. Impossibilidade. Observância dos princípios constitucionais da impessoalidade e da motivação.**

A despedida de servidor público celetista da administração pública direta, autárquica e fundacional, admitido por concurso público e em contrato de experiência, deve ser motivada. A observância do princípio constitucional da motivação visa a resguardar o empregado de possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido no poder de dispensar. Sob esse fundamento, o Tribunal Pleno, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento, para julgar procedentes os pedidos da reclamante de restauração da relação de emprego e de pagamento dos salários e demais vantagens do período compreendido entre a dispensa e a efetiva reintegração. TST-E-ED-RR 64200-46.2006.5.02.0027, Tribunal Pleno, rel. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 29.9.2015 (TST. Info nº 119).

**Conselhos de Fiscalização Profissional. Natureza jurídica de autarquia especial. Aplicabilidade dos privilégios concedidos à Fazenda Pública pelo Decreto–Lei nº 779/1969.**

Os conselhos de fiscalização profissional, a partir do julgamento da ADI 1.717-6/DF pelo Supremo Tribunal Federal, passaram a ser considerados entidades autárquicas especiais e tiveram reconhecida a sua natureza paraestatal. Por conseguinte, foram beneficiados com as mesmas prerrogativas processuais concedidas à Fazenda Pública, como a dispensa de depósitos recursais e o pagamento de custas somente ao final do processo, nos termos do Decreto-Lei nº 779/69. Sob esse entendimento, a SBDI-1, à unanimidade, conheceu do recurso de embargos do reclamado, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento para determinar o retorno do feito à 6ª Turma desta Corte a fim de que, afastada a deserção do recurso de revista, prossiga no exame do agravo de instrumento, como entender de direito. TST– E-Ag-AIRR 244200-80.2007.5.02.0035, SBDI-1, relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 17.09.2015 (TST. Info nº 118).

**Dispensa imotivada. Decreto estadual nº 21.325/91. Sucessão do BEC – Banco do Estado do Ceará S/A pelo Banco Bradesco S/A. Dever de motivação. Ilegalidade. Reintegração indevida.**

O Banco Bradesco S/A não tem obrigação de motivar a dispensa de ex-empregada admitida pelo extinto BEC – Banco do Estado do Ceará S/A antes da privatização. No caso, a empregada foi admitida antes da sucessão do extinto BEC pelo Banco Bradesco S/A, e dispensada imotivadamente, inobservando o quanto disposto no Decreto estadual nº 21.325/91 – que estendia aos entes da Administração Pública indireta estadual o dever de motivar o ato de dispensa de seus empregados. Referido decreto afigura-se ilegal, pois não poderia o Estado do Ceará, unilateralmente, exorbitando da condição de acionista controlador, ao arripio da Lei nº 6.404/76, sobrepor-se aos órgãos de administração da Sociedade Anônima e criar, mediante decreto, obrigação para a Companhia, que detém personalidade jurídica própria. De outro lado, ainda que se desconsiderasse a manifesta ilegalidade, o decreto cuidava de regra de Direito Administrativo por que deveria pautar-se “órgão administrativo” que praticasse, como tal, “atos administrativos”, não havendo como transpor para o banco privado sucessor obrigações decorrentes de tal regra. Ademais, todas as obrigações de índole trabalhista impostas ao ente público sucedido, nesta qualidade, mediante fonte heterônoma, mesmo impostas por lei, não se transmitem pela sucessão do empregador. Consumada a sucessão, dada a distinta natureza da personalidade jurídica do sucessor, rigorosamente o regime jurídico híbrido desaparece e sobrevém um empregador submetido a regime jurídico puramente privado. Sob esse entendimento, decidiu o Tribunal Pleno, por unanimidade, conhecer do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para restabelecer o acórdão regional que rejeitou o pedido de reintegração no emprego. Vencidos os Ministros Hugo Carlos Scheuermann, relator, Maria Helena Mallmann, Maurício Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Delafde Alves Miranda Arantes e Ives Gandra da Silva Martins Filho. TST-E-RR-44600-87.2008.5.07.0008, Tribunal Pleno, rel. Hugo Carlos Scheuermann, red. p/acórdão Min. João Oreste Dalazen, 25.8.2015 (TST. Info nº 115).

**Competência da justiça do trabalho. Estado do Piauí. Empregada admitida antes da Constituição de 1988. Transposição automática do regime celetista para o estatutário. Impossibilidade. Ausência de concurso público.**

A Justiça do Trabalho é competente para examinar pedido de empregado público admitido antes da promulgação da Constituição de 1988, sob regime celetista, e sem concurso público, não obstante a superveniência de legislação estadual que institui regime jurídico único. Na hipótese, consoante entendimento já consagrado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 1.150-2, entendeu-se que o fato de o Estado do Piauí instituir regime jurídico único, por meio da Lei Complementar Estadual nº 13, de 3.1.1994, não convola em vínculo estatutário, de forma automática, o contrato trabalhista anterior, sobretudo em decorrência da ausência de concurso público, na forma do art. 37, II, § 2º, da Constituição. Desse modo, tem-se que a reclamante permaneceu na condição de empregada, mesmo após a edição da norma estadual, porque embora atável, nos termos do art. 19 do ADCT, não se submeteu a concurso público. Sob esse fundamento, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamado, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, vencido os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Walmir Oliveira da Costa, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann. TST-E-RR-846-13.2010.5.22.0104, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite e Carvalho, 18.6.2015 (TST. Info nº 111).

**Contrato temporário. Lei nº 6.019/74. Rescisão antecipada. Indenização prevista no art. 479 da CLT. Inaplicabilidade.**

A rescisão antecipada do contrato de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/74 não enseja o pagamento da indenização prevista no art. 479 da CLT. Trata-se de forma específica de contratação, regulada por legislação especial e não pelas disposições da CLT. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos da reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento. Vencidos os Ministros Lelio Bentes Corrêa, relator, João Oreste Dalazen, Ives Gandra Martins Filho e Hugo Carlos Scheuermann, que entendiam ser aplicável a indenização prevista no art. 479 da CLT também aos trabalhadores regidos pela Lei nº 6.019/74, por se tratar de espécie de contrato a termo. Registrou ressalva de fundamentação o Ministro José Roberto Freire Pimenta. TST-RR-1342-91.2010.5.02.0203, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, red. p/ acórdão Min. Renato de Lacerda Paiva, 30.4.2015 (TST. Info nº 105).

**Adicional de periculosidade. Lei Complementar nº 315/83 do Estado de São Paulo. Concessão aos servidores da administração pública centralizada. Impossibilidade de extensão aos empregados da Funap. Fundação pública estadual dotada de personalidade jurídica própria. Administração indireta.**

O art. 1º da Lei Complementar nº 315/83 do Estado de São Paulo prevê a concessão de adicional de periculosidade apenas para o servidor (estatutário ou celetista) da administração pública centralizada que exerça as suas atividades, de forma permanente, em estabelecimentos penitenciários. Excluem-se do alcance do referido dispositivo legal, portanto, os empregados da Fundação Professor Doutor Manoel Pedro Pimentel – Funap, porque se trata de fundação pública estadual, detentora de personalidade jurídica própria, integrante da administração indireta do estado. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Guilherme Augusto Caputo Bastos, Rosa Maria Weber, Maria de Assis Calsing, Augusto César de Carvalho e Delaíde Miranda Arantes. TST-E-RR-35200-69.2006.5.02.0069, SBDI-I, rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, 3.4.2014 (TST. Info nº 78).

**Empresa pública e sociedade de economia mista. Admissão sem prévia aprovação em concurso público após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Decisão do STF no MS nº 21322/DF. Marco para declaração de nulidade da contratação. Inaplicabilidade da Súmula nº 363 do TST.**

A decisão proferida pelo STF no MS nº 21322/DF, publicada em 23.4.1993, deve ser tomada como marco para a declaração de nulidade dos contratos de trabalho firmados com empresa pública ou sociedade de economia mista sem prévia aprovação em concurso público, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, de modo que o disposto no art. 37, § 2º, da CF apenas alcança os contratos de trabalho celebrados após essa data. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, decidiu, à unanimidade, conhecer dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhes provimento para, afastando a incidência da Súmula nº 363 do TST e a nulidade do contrato de trabalho firmado com a Radiobrás, em 07.01.93, sem

concurso público, restabelecer a decisão do Regional, determinando o retorno dos autos à Turma de origem para apreciar os demais temas recursais como entender de direito. TST-E-ED-RR-4800-05.2007.5.10.0008, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 23.5.2013 (TST. Info nº 48).

### **Cesta básica. Exclusão de empregados em contrato de experiência. Impossibilidade.**

A exclusão dos trabalhadores em contrato de experiência do pagamento de cesta básica não se coaduna com o princípio consagrado pelo art. 3º, IV, parte final, da Constituição da República, que veda qualquer forma de discriminação na promoção do bem de todos. Com base nesse entendimento, a SDC, por unanimidade, deu parcial provimento ao recurso ordinário do sindicato da categoria profissional, suscitante do dissídio de natureza econômica, para deferir a “Cláusula Oitava – Cesta básica” conforme a redação proposta pelo sindicato suscitado, porém incluindo os empregados em contrato de experiência. TST-RO-20260-19.2010.5.04.0000, SDC, Min. Kátia Magalhães Arruda, 9.10.2012 (TST. Info nº 25).

### **Empregado de cartório extrajudicial admitido antes da edição da Lei nº 8.935/94. Relação laboral submetida às normas da CLT. Autoaplicabilidade do art. 236 da CF.**

A relação jurídica havida entre os serventuários e o cartório extrajudicial está sujeita ao regime jurídico da CLT, ainda que contratados em período anterior à vigência da Lei nº 8.935/94, pois o art. 236 da CF já previa o caráter privado dos serviços notariais e de registro, sendo norma constitucional autoaplicável. Nos termos do mencionado preceito constitucional, os serviços notariais e de registro são exercidos em caráter privado, por delegação do Poder Público, o que evidencia que os empregados contratados para prestar serviços em cartórios são submetidos ao regime jurídico celetista, na medida em que mantêm vínculo profissional com o titular do cartório e não com o Estado. Na hipótese dos autos, extraiu-se do acórdão do Regional que o reclamante era serventuário de cartório extrajudicial quando do advento da Constituição de 1988. Assim, concluindo pela má-aplicação da Súmula nº 126 do TST pela Turma, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu dos embargos interpostos antes da Lei nº 11.496/2007, por violação dos arts. 896 da CLT e 236 da CF, e, no mérito, deu-lhes provimento para reconhecer o vínculo de natureza trabalhista entre as partes a partir de 5.10.1988 e determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que prossiga no exame da pretensão deduzida pelo espólio, como entender de direito. TST-RR-493331-32.1998.5.02.0078, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, 31.5.2012 (TST. Info nº 11).

## **12. QUESTÕES**

### **12.1. Questões objetivas**

**01. (Fundação Casa – Analista Administrativo/Advogado/2011)** Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho e no que tange ao contrato de trabalho, é correto afirmar que

- (A) o contrato de experiência terá duração máxima de noventa dias, admitindo uma única prorrogação, por mais noventa dias.
- (B) considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.
- (C) no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, sempre serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa.
- (D) para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a três meses no mesmo tipo de atividade.
- (E) não se admite a celebração de contrato de trabalho por prazo determinado quando sua vigência depender da execução de serviços especificados.

**02. (AL/SP/Procurador/2010)** Em regra, o Contrato Individual de Trabalho por prazo determinado:

- (A) pode ser prorrogado quantas vezes for necessário, desde que respeite o limite máximo de um ano.
- (B) não pode ser fixado por mais de dois anos, vedada qualquer prorrogação.
- (C) não pode ser fixado por mais de três anos, permitida uma única prorrogação dentro deste período.

- C) I e III, apenas.
- D) II e III, apenas.

**31. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 6/2018)** Visando apurar desvios que estão ocorrendo no setor de compras da empresa, o Gerente responsável contrata empresa de auditoria e a autoriza a utilizar um polígrafo (detector de mentiras) para apurar quais empregados estavam prestando informações erradas à investigação. A situação concreta apontada

- A) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder de controle, sendo autorizada pelo ordenamento jurídico, desde que não exponha os empregados a situação vexatória.
- B) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder disciplinar, sendo autorizada pelo ordenamento jurídico de forma ampla.
- C) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder de organização, mas somente terá validade se os questionamentos realizados por meio do polígrafo restringirem-se a questões de trabalho, não abrangendo questionamentos sobre a vida privada dos empregados.
- D) viola a intimidade e a vida privada dos empregados, tendo em vista que a utilização do polígrafo está sendo feita por terceiro, alheio à relação de emprego, a quem não é atribuído o poder de direção, que é inerente à figura do empregador.
- E) viola a intimidade e a vida privada dos empregados, causando danos à sua honra e à sua imagem, uma vez que a utilização do polígrafo extrapola o exercício do poder diretivo do empregador, por não ser reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro como forma de controle de empregados.

**32 (UFPR – Analista – Direito – Itaipú Binacional/2019)** Sobre direito individual do trabalho, assinale a alternativa correta.

- A) Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem.
- B) O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que será devido por um terço o aviso prévio, se indenizado.
- C) É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregadores da categoria.
- D) Somente passará a vigorar sem determinação de prazo o contrato de trabalho por prazo determinado que expressamente for prorrogado mais de uma vez.
- E) O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

## 12.2. Questões discursivas

**1. (TRT 3ª REGIÃO – JUIZ – 2010)** Qual o fundamento jurídico do reconhecimento do direito aos salários do período trabalhado nos casos de contratação de empregado público sem concurso? E do direito ao FGTS?

**2. (TRT 2ª REGIÃO – JUIZ – 2011)** Discorra acerca da validade ou não da cláusula de não concorrência no contrato de trabalho, com vigência após a extinção do mesmo contrato. Responda a questão abordando os seguintes aspectos: (a) violação do art. 5º, inciso XIII, da CF, (b) requisitos de validade da cláusula de não concorrência pós-contratual segundo a doutrina e jurisprudência brasileira, (c) momentos em que pode ser pactuada.

**3. (TRT 1ª REGIÃO – JUIZ – 2016).** Quanto ao trabalho sexual de prostitutas (as): discorra sobre o tratamento e os efeitos que a nossa ordem jurídica lhe confere, abordando inclusive a situação de crianças e adolescente que o exercem.