



ARYANNA LINHARES

ÉLISSON MIESSA

HENRIQUE CORREIA

# SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO

# TSST

22ª  
edição

REVISTA E ATUALIZADA

CONFORME O EDITAL DO  
40º EXAME DE ORDEM UNIFICADO



2024

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

**PARTE I**

# **DIREITO DO TRABALHO**

---

*Henrique Correia e  
Aryanna Linhares*

## CAPÍTULO I

# Regulamento de empresa, princípios e programa de incentivo à demissão voluntária

---

1. Regulamento de empresa: 1.1. Complementação de aposentadoria – 2. Princípio da irretroatividade da lei – 3. Programa de Incentivo à Demissão Voluntária.

### 1. REGULAMENTO DE EMPRESA

- **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 inquérito 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.

- **OJ nº 56 da SDI – I do TST.** Nossa Caixa-Nosso Banco (Caixa Econômica do Estado de São Paulo). Regulamento. Gratificação especial e/ou anuênios

Direito reconhecido apenas àqueles empregados que tinham 25 anos de efetivo exercício prestados exclusivamente à Caixa.

## 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, reger-se-á 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, 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.

- **Súmula nº 72 do TST.** Aposentadoria

O prêmio-aposentadoria instituído por norma regulamentar da empresa não está condicionado ao disposto no § 2º do art. 14 da Lei nº 8.036, de 11.05.1990.

## CAPÍTULO II

# Empregado e Empregador

1. Empregado: 1.1. Diretor eleito; 1.2. Bancário; 1.3. Empregado Rural: 1.3.1. Enquadramento como trabalhador rural; 1.3.2. Prescrição do trabalhador rural; 1.3.3. Salário-família rurícola; 1.4. Empregado Doméstico – 2. Empregador.

## 1. EMPREGADO

### 1.1. 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.

#### ARTIGOS RELACIONADOS

##### » CLT

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

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

**Art. 62, CLT** – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III – os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

**Art. 223-A, CLT** – Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082)

**Art. 223-B, CLT** – Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082)

**Art. 223-C, CLT** – A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

**Art. 223-D, CLT** – A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

**Art. 223-E, CLT** – São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

**Art. 223-F, CLT** – A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

## CAPÍTULO III

# 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 pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que 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 do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

- **OJ nº 321 da SDI – I do TST.** Vínculo empregatício com a administração pública. Período anterior à CF/88

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.74, e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, inclusive ente público, em relação ao período anterior à vigência da CF/88.

- **OJ nº 185 da SDI – I do TST.** Contrato de trabalho com a associação de pais e mestres – APM. Inexistência de responsabilidade solidária ou subsidiária do estado

O Estado-Membro não é responsável subsidiária ou solidariamente com a Associação de Pais e Mestres pelos encargos trabalhistas dos empregados contratados por esta última, que deverão ser suportados integral e exclusivamente pelo real empregador.

## CAPÍTULO IV

# Contrato de trabalho

---

1. Identificação profissional de empregado. Carteira de trabalho e previdência social – CTPS – 2. Contrato de experiência e contrato por prazo determinado – 3. Da nulidade do contrato de trabalho – 4. Alteração do contrato de trabalho – 5. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

### 1. IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE EMPREGADO. CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS

- **Súmula nº 12 do TST.** Carteira profissional

As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção *juris et de jure*, mas apenas *juris tantum*.

- **OJ nº 82 da SDI – I do TST.** Aviso-prévio. Baixa na CTPS

A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso-prévio, ainda que indenizado.

#### ARTIGOS RELACIONADOS

##### » CLT

**Art. 11, § 1º, CLT** – O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

**Art. 13, CLT** – A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

§ 1º – O disposto neste artigo aplica-se, igualmente, a quem:

I – proprietário rural ou não, trabalhe individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da mesma família, indispensável à própria subsistência, e exercido em condições de mútua dependência e colaboração;

II – em regime de economia familiar e sem empregado, explore área não excedente do módulo rural ou de outro limite que venha a ser fixado, para cada região, pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) obedecerá aos modelos que o Ministério da Economia adotar.

**Art. 14, CLT** – A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico.

Parágrafo único. Excepcionalmente, a CTPS poderá ser emitida em meio físico, desde que:

I – nas unidades descentralizadas do Ministério da Economia que forem habilitadas para a emissão;

II – mediante convênio, por órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta;

## CAPÍTULO V

# Duração do trabalho

---

1. Duração do trabalho: 1.1. Sobreaviso – 2. Fiscalização da jornada – 3. Horas *in itinere* – 4. Motorista, gerente e ferroviário submetidos ao art. 62 da CLT – 5. Turnos Ininterruptos de revezamento – 6. Trabalho noturno – 7. Compensação de jornada – 8. Jornada do telefonista, jornalista e advogado: 8.1. Intervalos; 8.2. Descanso semanal remunerado e feriados (Lei nº 605/1949); 8.3. Férias.

## 1. DURAÇÃO DO TRABALHO

- **Súmula nº 429 do TST.** Tempo à disposição do empregador. Art. 4º da CLT. Período de deslocamento entre a portaria e o local de trabalho.  
Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos diários.

### ARTIGOS RELACIONADOS

#### » CLT

**Art. 4º, CLT** – Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

**Art. 8º, CLT** – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.



## CAPÍTULO VI

# Remuneração

---

1. Salário e remuneração – 2. Aumento salarial concedido pela empresa e salário utilidade – 3. Comissões – 4. Gratificações – 5. Adicional de risco do portuário – 6. Adicional por tempo de serviço e adicional regional – 7. Abono previsto em norma coletiva – 8. Gratificação natalina ou décimo terceiro salário – 9. Adicionais: 9.1. Adicional de horas extraordinárias: 9.1.1. Cálculo das horas extras; 9.2. Adicional noturno; 9.3. Adicional de transferência – 10. Adicional de periculosidade: 10.1. Integração do Adicional de Periculosidade; 10.2. Classificação de atividades perigosas: 10.2.1. Eletricitários; 10.2.2. Portuários; 10.2.3. Bomba de gasolina; 10.2.4. Permanência a bordo de aeronaves; 10.2.5. Sistema elétrico de potência; 10.2.6. Radiação ionizante ou substância radioativa; 10.2.7. Armazenamento de líquido inflamável no prédio. Construção Vertical; 10.3. Perícia – 11. Adicional de insalubridade: 11.1. Integração; 11.2. Base de cálculo; 11.3. Perícia; 11.4. Classificação da atividade insalubre. Relação oficial elaborada pelo MTE: 11.4.1. Instalações sanitárias de uso coletivo; 11.4.2. Raios solares; 11.4.3. Óleos minerais; 11.4.4. Direito adquirido; 11.5. Fornecimento de aparelho de proteção; 11.6. Substituição processual; 11.7. Causa de pedir – 12. Parcelas indenizatórias: 12.1. Participação nos lucros e resultados; 12.2. Vale-transporte; 12.3. Salário-família; 12.4. Seguro-desemprego; 12.5. Auxílio-alimentação – 13. Equiparação salarial – 14. Descontos salariais: 14.1. Multa prevista nos artigos 467 e 477; 14.2. Rescisão do contrato. Pagamento das verbas rescisórias; 14.3. Inadimplemento de verbas trabalhistas. Frutos. Posse de má-fé – 15. Reajustes salariais e planos econômicos – 16. Efeitos financeiros da anistia. Emenda constitucional nº 26/1985.

## 1. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

- **Súmula nº 354 do TST.** Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

- **OJ nº 358 da SDI – I do TST.** Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Empregado. Servidor Público

I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

- **OJ nº 393 da SDI – I do TST.** Professor. Jornada de trabalho especial. Art. 318 da CLT. Salário mínimo. Proporcionalidade

## CAPÍTULO VII

# Estabilidade e garantias provisórias de emprego

---

1. Estabilidade provisória – 2. Estabilidade prevista na CLT (Decenal) – 3. Dirigente sindical: 3.1. Estabilidade provisória do Conselheiro Fiscal; 3.2. Estabilidade provisória do Delegado Sindical – 4. Gestante – 5. Estabilidade decorrente de acidente do trabalho – 6. CIPA – 7. Diretores de Cooperativas – 8. Servidor público celetista. Empregado de empresa pública e sociedade de economia mista: 8.1. Servidor público de fundação regido pela CLT – 9. Estabilidade prevista em regulamento interno.

### 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

- **Súmula nº 396 do TST.** Estabilidade provisória. Pedido de reintegração. Concessão do salário relativo ao período de estabilidade já exaurido. Inexistência de julgamento *extra petita*

I – Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego.

II – Não há nulidade por julgamento *extra petita* da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT.

- **Súmula nº 28 do TST.** Indenização

No caso de converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.

### 2. ESTABILIDADE PREVISTA NA CLT (DECENAL)

- **Súmula nº 54 do TST.** Optante

Rescindindo por acordo seu contrato de trabalho, o empregado estável optante tem direito ao mínimo de 60% (sessenta por cento) do total da indenização em dobro, calculada sobre o maior salário percebido no emprego. Se houver recebido menos do que esse total, qualquer que tenha sido a forma de transação, assegura-se-lhe a complementação até aquele limite.

- **Súmula nº 98 do TST.** FGTS. Indenização. Equivalência. Compatibilidade

I – A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças.

II – A estabilidade contratual ou a derivada de regulamento de empresa são compatíveis com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal (decenal, art. 492 da CLT), que é renunciada com a opção pelo FGTS.

## CAPÍTULO VIII

# Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS

---

1. Incidência do FGTS: 1.1. Não incidência do FGTS; 1.2. Índice de correção – 2. Multa de 40% do FGTS – 3. Contrato nulo – 4. Prescrição – 5. Expurgos Inflacionários.

### 1. INCIDÊNCIA DO FGTS

- **Súmula nº 63 do TST.** Fundo de Garantia

A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

- **OJ nº 232 da SDI – I do TST.** FGTS. Incidência. Empregado transferido para o exterior. Remuneração

O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior.

- **Súmula nº 305 do TST.** Fundo de garantia do tempo de serviço. Incidência sobre o aviso – prévio

O pagamento relativo ao período de aviso-prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS.

#### 1.1. Não incidência do FGTS

- **OJ nº 195 da SDI – I do TST.** Férias indenizadas. FGTS. Não-incidência  
Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas.

#### 1.2. Índice de correção

- **OJ nº 302 da SDI – I do TST.** FGTS. Índice de correção. Débitos trabalhistas

Os créditos referentes ao FGTS, decorrentes de condenação judicial, serão corrigidos pelos mesmos índices aplicáveis aos débitos trabalhistas.

### 2. MULTA DE 40% DO FGTS

- **OJ nº 42 da SDI – I do TST.** FGTS. Multa de 40%

I – É devida a multa do FGTS sobre os saques corrigidos monetariamente ocorridos na vigência do contrato de trabalho.

II – O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso prévio indenizado, por ausência de previsão legal.

## CAPÍTULO IX

# Aviso-prévio e término do contrato de trabalho

---

1. Aviso-prévio – 2. Término do contrato de trabalho: 2.1. Férias proporcionais; 2.2. Dispensa discriminatória; 2.3. Falta grave: 2.3.1. Culpa recíproca; 2.4. Aposentadoria espontânea. Extinção do contrato; 2.5. Despedida imotivada do servidor público; 2.6. Readmissão; 2.7. Multa prevista no art. 477 da CLT; 2.8. Término das atividades empresariais. Pagamento do salário; 2.9. Contrato nulo; 2.10. Quitação e compensação.

### 1. AVISO-PRÉVIO

- **Súmula nº 441 do TST.** Aviso-prévio. Proporcionalidade

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

- **Súmula nº 380 do TST.** Aviso prévio. Início da contagem. Art. 132 do código civil de 2002

Aplica-se a regra prevista no *caput* do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso-prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do seu vencimento.

- **Súmula nº 276 do TST.** Aviso prévio. Renúncia pelo empregado

O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exige o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

- **Súmula nº 348 do TST.** Aviso prévio. Concessão na fluência da garantia de emprego. Invalidez

É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia provisória de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

- **OJ nº 268 da SDI – I do TST.** Indenização adicional. Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84. Aviso-prévio. Projeção. Estabilidade provisória

Somente após o término do período estável é que se inicia a contagem do prazo do aviso prévio para efeito das indenizações previstas nos artigos 9º da Lei nº 6.708/79 e 9º da Lei nº 7.238/84.

- **Súmula nº 230 do TST.** Aviso prévio. Substituição pelo pagamento das horas reduzidas da jornada de trabalho

É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso-prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

## CAPÍTULO X

# Prescrição e decadência

---

1. Prescrição: 1.1. Prescrição total; 1.2. Prescrição parcial; 1.3. Ação Rescisória. Prescrição total e parcial; 1.4. Suspensão do contrato de trabalho; 1.5. Interrupção da prescrição; 1.6. Rurícola; 1.7. FGTS; 1.8. Expurgos inflacionários; 1.9. Ação de cumprimento; 1.10. Mudança do regime celetista para estatutário; 1.11. Complementação de pensão e auxílio funeral; 1.12. Ministério Público – 2. Decadência.

## 1. PRESCRIÇÃO

- **Súmula nº 153 do TST.** Prescrição

Não se conhece de prescrição não argüida na instância ordinária

- **Súmula nº 156 do TST.** Prescrição. Prazo

Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho.

- **OJ nº 83 da SDI – I do TST.** Aviso-prévio. Indenizado. Prescrição

A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, CLT.

- **Súmula nº 308 do TST.** Prescrição quinquenal

I – Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.

II – A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988.

- **OJ nº 401 da SDI – I do TST.** Prescrição. Marco inicial. Ação condenatória. Trânsito em julgado da ação declaratória com mesma causa de pedir remota ajuizada antes da extinção do contrato de trabalho.

O marco inicial da contagem do prazo prescricional para o ajuizamento de ação condenatória, quando advém a dispensa do empregado no curso de ação declaratória que possua a mesma causa de pedir remota, é o trânsito em julgado da decisão proferida na ação declaratória e não a data da extinção do contrato de trabalho.

## CAPÍTULO XI

# Direito coletivo do trabalho

---

1. Poder Normativo do TST – 2. Vigência da Convenção e do Acordo Coletivo de Trabalho. Ultratividade – 3. Categoria Diferenciada – 4. Multa prevista em instrumento normativo – 5. Contribuição sindical, confederativa e assistencial.

### 1. PODER NORMATIVO DO TST

- **Súmula nº 190 do TST.** Poder normativo do TST. Condições de trabalho. Inconstitucionalidade. Decisões contrárias ao STF

Ao julgar ou homologar ação coletiva ou acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais.

### 2. VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO E DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. ULTRATIVIDADE

- **OJ nº 322 da SDI – I do TST.** Acordo coletivo de trabalho. Cláusula de termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado. Inválida

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

### 3. CATEGORIA DIFERENCIADA

- **Súmula nº 374 do TST.** Norma coletiva. Categoria diferenciada. Abrangência

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

### 4. MULTA PREVISTA EM INSTRUMENTO NORMATIVO

- **Súmula nº 384 do TST.** Multa convencional. Cobrança

I – O descumprimento de qualquer cláusula constante de instrumentos normativos diversos não submete o empregado a ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma

# Orientações Jurisprudenciais da SDC do TST

---

1. Organização sindical – 2. Negociação coletiva – 3. Greve.

## 1. ORGANIZAÇÃO SINDICAL

- **OJ nº 9 da SDC do TST** – Enquadramento sindical. Incompetência material da justiça do trabalho.

O dissídio coletivo não é meio próprio para o sindicato vir a obter o reconhecimento de que a categoria que representa é diferenciada, pois esta matéria – enquadramento sindical – envolve a interpretação de norma genérica, notadamente do art. 577 da CLT.

- **OJ nº 16 da SDC do TST** – Taxa de homologação de rescisão contratual. Ilegalidade. É contrária ao espírito da lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual, a ser paga pela empresa a favor do sindicato profissional.
- **OJ nº 17 da SDC do TST** – Contribuições para entidades sindicais. Inconstitucionalidade de sua extensão a não associados.

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

- **OJ nº 28 da SDC do TST** – Edital de convocação da AGT. Publicação. Base territorial. Validade.

O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial.

- **OJ nº 35 da SDC do TST** – Edital de convocação da AGT. Disposição estatutária específica. Prazo mínimo entre a publicação e a realização da assembléia. Observância obrigatória.

Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório e a realização da assembléia correspondente, então a validade desta última depende da observância desse interregno.

**PARTE II**

**DIREITO  
PROCESSUAL  
DO TRABALHO**

---

*Élisson Miessa e  
Aryanna Linhares*



# Princípios

---

- **Súmula nº 214 do TST.** Decisão interlocutória. Irrecorribilidade  
Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão:
  - a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho;
  - b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal;
  - c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.
- **Súmula nº 211 do TST.** Juros de mora e correção monetária. Independência do pedido inicial e do título executivo judicial  
Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissos o pedido inicial ou a condenação.
- **Súmula nº 424 do TST.** Recurso administrativo. Pressuposto de admissibilidade. Depósito prévio da multa administrativa. Não recepção pela Constituição Federal do § 1º do art. 636 da CLT  
O § 1º do art. 636 da CLT, que estabelece a exigência de prova do depósito prévio do valor da multa cominada em razão de autuação administrativa como pressuposto de admissibilidade de recurso administrativo, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, ante a sua incompatibilidade com o inciso LV do art. 5º.

## ARTIGOS RELACIONADOS

### » CLT

**Art. 8º, CLT** – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

**Art. 636, CLT** – Os recursos devem ser interpostos no prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento da notificação, perante autoridade que houver imposto a multa, a qual, depois de os informar encaminhá-los-á à autoridade de instância superior.

§ 1º – O recurso só terá seguimento se o interessado o instruir com a prova do depósito da multa. (...)

**Art. 765, CLT** – Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.