



**Revisação®**

**COORDENAÇÃO  
HENRIQUE CORREIA**

**Carreiras Trabalhistas**

# **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**Procuradora e Procurador  
do Trabalho**

**9º** | Revista  
edição | atualizada  
ampliada

**2025**

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

# Direito do Trabalho

*Henrique Correia*

## TABELA DE INCIDÊNCIA DE QUESTÕES

Distribuição das questões organizada por ordem didática de assuntos		
Assunto	N. de questões	Peso
1. INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO	9	5,17%
2. PRINCÍPIOS	2	1,15%
3. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	1	0,57%
4. REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES	2	1,15%
5. EMPREGADO	26	14,94%
6. RELAÇÕES DE TRABALHO	11	6,32%
7. TERCEIRIZAÇÃO	3	1,72%
8. EMPREGADOR	2	1,15%
9. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	11	6,32%
10. DURAÇÃO DO TRABALHO	17	9,77%
11. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO	8	4,60%
12. ESTABILIDADE	2	1,15%
13. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	13	7,47%
14. AVISO-PRÉVIO	1	0,57%
15. TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO	9	5,17%
16. PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA	1	0,57%
17. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	54	31,03%
18. MEIOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITO COLETIVOS	2	1,15%
<b>Total</b>	<b>174</b>	<b>100%</b>

## ✦ QUESTÕES

### 1. INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

#### 1.1. PARTE HISTÓRICA

##### 01. (MPT – 2024 – MPT – Procurador do Trabalho)

Analise as assertivas pertinentes a modelos de organização do trabalho:

- I – A produção de bens, de forma homogeneizada e em massa, mediante trabalho prevalentemente manual, com tarefas e movimentos repetitivos realizados pelos trabalhadores constitui a principal característica do Taylorismo.
- II – A produção submetida à imposição de ritmo de trabalho cronometrado, de acordo com o tipo específico de bem, visando ao aumento da produtividade e a evitar desperdício na linha de montagem, é da essência do Toyotismo.
- III – A produção em parceria, em favor de terceiro, por meio de sistema digital, mediante uniformização do serviço, padrão remuneratório mínimo, autonomia plena do trabalhador e vedação de alterações unilaterais e sanções contratuais pela empresa expressa o núcleo da Uberização.
- IV – A produção célere, podendo abranger mais de um bem em uma linha de montagem, valorizando o trabalho em equipe e a subcontratação de serviços, integra o eixo fundamental do Fordismo.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Apenas a assertiva I está incorreta.
- b) Apenas as assertivas II e IV estão incorretas.
- c) Apenas as assertivas I, II e III estão incorretas.
- d) Todas as assertivas estão incorretas.

#### COMENTÁRIOS

📌 **Nota do autor:** A inovação tecnológica trazida com a 2ª Revolução Industrial (primeira metade do Século XX), como a utilização do petróleo e da energia elétrica em larga escala, acirra a disputa por mercados entre as emergentes empresas. Dessa forma, são idealizados modelos de produção para organizar a exploração do trabalho humano para a redução de custos e otimização de lucros.

**Assertiva I:** Incorreta. As características descritas pela assertiva são típicas do modelo de gestão e organização de trabalho Fordista. O Fordismo representa, em verdade, um aperfeiçoamento funcional do modelo Taylorista pelo implemento das esteiras na linha de produção. Acelerava-se o processo produtivo na medida em que se acelerava a velocidade das esteiras, fazendo com que os trabalhadores tivessem que trabalhar mais em um curto espaço de tempo.

**Assertiva II:** Incorreta. Agora, a característica descrita – cronometrar o trabalho – é típica do Taylorismo. Nesse modelo de gestão tem-se uma marcada divisão funcional do trabalho, onde cada operário se especializava na execução repetitiva de em uma única tarefa dentro do processo produtivo. Retirava-se, assim, do trabalhador o conhecimento sobre as etapas de produção, para que ele se especializasse cada vez mais naquela única tarefa que exercia – processo conhecido como alienação.

**Assertiva III:** Incorreta. A assertiva descreve quase que perfeitamente o modelo de Uberização. Com a inserção das tecnologias da informação e comunicação no cotidiano das pessoas, surge uma inédita forma de trabalho, aquela realizada por meio de plataformas digitais. Esse processo de é referenciado na doutrina e na jurisprudência de diferentes maneiras, como *plataformização da economia*, *gig economy* e *on demand economy* e resume-se à direção das atividades de uma massa de trabalhadores por meio de aplicações tecnológicas e algoritmos. Sem previsão legal, os trabalhadores explorados por esse novo modelo não são, formalmente, considera-

dos empregados. Esse fenômeno leva à superexploração e precarização do trabalho humano. O erro da assertiva consiste na afirmação de que neste modelo de gestão do trabalho são vedadas as “alterações unilaterais e sanções contratuais pela empresa”. O que se observa na prática é justamente o contrário: a uberização das relações de trabalho permite que as moderadoras de aplicativos procedam com alterações contratuais unilaterais e apliquem discricionária e arbitrariamente punições aos trabalhadores. Tais possibilidades representam franca violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, consistindo em um dos mais complexos desafios modernos para a promoção do trabalho decente.

**Assertiva IV:** Incorreta. A assertiva descreve o Toyotismo. Também conhecido como modelo *just in time*, procurava evitar a produção massiva e formação de estoques típicas dos modelos taylorista e fordista. A ideia central é a produção conforme a demanda, conferindo aos trabalhadores conhecimento de toda a cadeia produtiva e incentivando o trabalho em equipe. Essas estratégias contribuem para a atualização e melhoramento do processo produtivo.

**Alternativa correta: letra “d”.** Todas as assertivas estão incorretas.

## 02. (MPT – Procurador do Trabalho – MPT/2022)

Integram a história do Direito do Trabalho:

- I – O Manifesto Comunista, escrito por Karl Marx e Friedrich Engels e publicado em 1848, no contexto da chamada Primavera dos Povos.
- II – A Encíclica *Rerum Novarum*, escrita pelo Papa Leão XIII e publicada em 1891, sobre a condição dos operários.
- III – A criação da Organização Internacional do Trabalho pelo Tratado de Versalhes ao final da Segunda Guerra Mundial, sendo a mais antiga Agência Especializada das Nações Unidas.
- IV – O *Peel’s Act* de 1802, diploma legal britânico que fixou proteções mínimas ao trabalho das mulheres.

Assinale a alternativa **CORRETA**:

- a) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- e) Não respondida.

### COMENTÁRIOS

🌟 **Nota do autor:** As provas de primeira fase do MPT costumam cobrar a parte introdutória / histórica

do Direito do Trabalho. Sempre são questões de alta complexidade, pois, normalmente, abordam temas que não são explorados com frequência nos cursos de graduação, pela doutrina ou por cursinhos preparatórios.

**Assertiva I: Certa.** Mauricio Godinho Delgado, quando aborda o histórico do Direito do Trabalho no Mundo, o divide em fases. A segunda dessas fases de evolução do Direito do Trabalho, caracterizou-se pela sistematização e consolidação do Direito do Trabalho e abrangeria um período maior, indo de 1848 a 1919<sup>1</sup>. Teve como marco inicial a edição do Manifesto Comunista de Marx e Engels publicado, em 1848, quando se verifica uma reestruturação das classes operárias por meio de constante pressão direcionada aos empregadores e ao Estado para que suas reivindicações fossem atendidas. Por toda a Europa, foram inúmeras revoltas contra os regimes autocráticos, com caráter nacional, liberal e socialista. Esse período ficou conhecido como Primavera dos Povos. Nesse sentido, verifica-se o aumento de leis trabalhistas e o avanço no reconhecimento da negociação coletiva, juntamente com a garantia do direito de livre associação sindical dos trabalhadores.

**Assertiva II: Certa.** É nesse mesmo período (segunda dessas fases de evolução do Direito do Trabalho) que ganha destaque a doutrina social da igreja e um de seus principais documentos a Encíclica *“Rerum Novarum”*, criada pelo Papa Leão XIII em 1891, que exigia do Estado maior regulamentação das relações trabalhistas, chamando a atenção para as condições de trabalho dos operários. Um século depois, no dia 1º de maio de 1991, o Papa João Paulo II renovou o compromisso assumido pelo pontífice Leão XIII com a Encíclica *Centesimus Annus*.

**Assertiva III: Errada.** A OIT foi, de fato, criada pelo Tratado de Versalhes e, realmente, é a mais antiga Agência Especializada das Nações Unidas (sendo a única que tem estrutura tripartite). Contudo, sua Constituição se deu em 1919, ou seja, ao final da 1ª Guerra Mundial, e não da 2ª.

**Assertiva IV: Errada.** O *Peel’s Act* de 1802, diploma legal britânico, fixou proteções mínimas ao trabalho **das crianças e aprendizes**. Proibia o trabalho noturno e por mais de 12 horas, bem como determinava que os aprendizes recebessem algum educação básica. Apesar do pioneirismo e da boa intenção, faltavam meios para concretizar a medidas. Ainda que “visitantes” (juiz de paz local ou clérigo) fossem designados para inspecionar as fábricas em sua área,

1. Para Alice Monteiro de Barros, o segundo período seria o de *intensificação*, que data de 1848 a 1890. Nesse sentido: BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. P. 54.

muitas vezes eram conhecidos dos proprietários, o que acabava por prejudicar a vistoria<sup>2</sup>.

**Alternativa correta: letra “b”.** Está correto o que se afirma nas assertivas I e II.

**03. (MPT – Procurador do Trabalho – MPT/2017)**  
Analisar as assertivas abaixo expostas:

- I. São características que diferenciam o Direito do Trabalho da matriz civilista da qual se desprende na evolução europeia ocidental desde fins do século XIX até a década de 1970, pelo menos: presença crescente de norma jurídica trabalhista interventiva nos contratos de trabalho; predominância de normas jurídicas imperativas em seu conteúdo; origem estatal ou coletiva negociada dessas normas trabalhistas imperativas; restrição normativa ao poder unilateral do empregador na fixação do conteúdo do contrato de trabalho; subdivisão em dois segmentos jurídicos, pelo menos, o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho; caráter social e teleológico do novo campo jurídico estruturado.
- II. São funções históricas do Direito do Trabalho, entre outras: aperfeiçoar, elevando, as condições de contratação e gestão da força de trabalho humana na vida econômica e social; assegurar cidadania econômica, social e jurídica às pessoas humanas que vivem de seu trabalho, aumentando o patamar civilizatório e democrático da respectiva sociedade; contribuir para o desenvolvimento do sistema econômico contemporâneo, por meio do incremento do mercado interno e dos incentivos diretos e indiretos para que os empregadores invistam no aperfeiçoamento humano e tecnológico.
- III. A desregulamentação do Direito do Trabalho consiste na direção legislativa de diminuir a regência normativa das regras heterônomas estatais sobre as relações trabalhistas, eliminando ou restringindo normas trabalhistas ou criando fórmulas de utilização do trabalho humano sem a incidência do Direito do Trabalho. Já a flexibilização trabalhista consiste na direção legislativa de permitir à negociação coletiva trabalhista maior espaço para atenuar a incidência

das regras imperativas legais sobre as relações de trabalho.

- IV. As normas do Direito do Trabalho, a par de seu caráter de garantismo à pessoa humana que vive do trabalho, têm objetivado, historicamente, desde a segunda metade do século XIX e ao longo do século XX, cumprir o papel teleológico de incentivarem a livre concorrência interempresarial e impulsionarem as condições de competitividade das economias internas no plano econômico internacional.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- c) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- e) Não respondida.

**COMENTÁRIOS**

🔗 **Nota do autor:** a questão é de nível difícil, pois abrange a parte introdutória do Direito do Trabalho, sua parte histórica e suas características.

**Assertiva I: Certa.** Segundo Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho se desprende da matriz civilista no século XIX, sendo uma das principais expressões da contraposição e generalização da vontade coletiva dos trabalhadores<sup>3</sup>. Com isso, é dada prevalência a normas de caráter imperativo com maior intervenção estatal. Além disso, surge a divisão do direito individual do trabalho com a presença de normas mais restritivas à autonomia da vontade das partes contratantes na relação de emprego e o direito coletivo do trabalho com maior possibilidade de negociação diante da presença das entidades sindicais, representantes dos trabalhadores.

**Assertiva II: Certa.** O valor e direção teleológica conferidos ao direito do trabalho consiste na “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica<sup>4</sup>”. Sem referido valor, o Direito do Trabalho não se compreenderia historicamente nem se justificaria socialmente. Assim, este ramo do direito permite a distribuição de renda por meio da valorização do labor humano, fortalecendo o mercado interno e conferindo a este maior dinamismo.

2. PARLIAMENTO DO REINO UNIDO. Early Factory Legislation – Living Heritage: Transforming Society – 19th Century [online]. Disponível em: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/#:~:text=Peel's%20Act&text=It%20prevented%20apprentices%20working%20at,to%20receive%20some%20basic%20education..> Acesso em: 19/06/2023.

3. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. P. 96-97.

4. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. P.

Além disso, estimula o empresário a investir em tecnologia e aperfeiçoamento da mão de obra, de forma a elevar a sua produtividade.

**Assertiva III: Certa.** A **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. **Flexibilizar** é diminuir a 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.

**Assertiva IV: Errada.** Ao contrário do afirmado na alternativa, a função teleológica realiza função de desmercantilização da força de trabalho, de forma a restringir o livre império das forças do mercado na oferta e administração do trabalho humano<sup>5</sup>.

**Alternativa correta: letra “d”.** Está correto o que se afirma nas assertivas I, II e III.

**04. (MPT – Procurador do Trabalho/2009)** Leia e analise os itens abaixo:

- I. A Constituição outorgada em 1937, conhecida como Polaca porque baseada na Constituição Polonesa, continha preceitos a serem observados pela legislação do trabalho, fixando, por exemplo, que: nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta, a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço; nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo.
- II. A transformação mundial ocorrida após 1945 teve desdobramentos no Brasil, dentre os quais a promulgação da Constituição de 1946 que, no Título referente à Ordem Econômica e Social, manteve condições anteriores, tais como: o salário-mínimo; a jornada diária de oito horas, exceto em casos e condições previstos em lei; a proibição do trabalho a menores de 14 anos, de trabalho noturno a menores de 16 anos e, mulheres e menores de 18 anos em indústrias insalubres,

respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente; a liberdade de associação profissional.

- III. A transformação mundial ocorrida após 1945 teve desdobramentos no Brasil, dentre os quais a promulgação da Constituição de 1946 que, no Título referente à Ordem Econômica e Social, trouxe ampliação das garantias e direitos dos trabalhadores, destacando-se: a participação obrigatória e direta do empregado nos lucros da empresa nos termos da lei; a fixação em lei de porcentagens de empregados brasileiros em serviços públicos de concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e indústria; a assistência aos desempregados; o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e do direito de greve, com exercício regulado em lei.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) apenas os itens I e III são corretos;
- b) apenas os itens I e II são corretos;
- c) todos os itens são corretos;
- d) apenas os itens II e III são corretos;
- e) não respondida.

#### COMENTÁRIOS

📌 **Nota do autor:** Esta questão exige do candidato um amplo conhecimento da história do Direito do Trabalho, principalmente da sua origem e evolução nas Constituições brasileiras.

**Assertiva I: Correta.** A Constituição Federal de 1934 foi responsável em constitucionalizar o Direito do Trabalho no Brasil, trazendo maior liberdade e autonomia sindical. Logo após a Constituição de 1934, inspirada nos ideais ditatoriais de Getúlio Vargas, foi instituída a Constituição de 1937 que instaurou o corporativismo, ou seja, o fortalecimento do Estado, sendo que um dos principais responsáveis por esse fortalecimento é o trabalho considerado como um dever social. Desta forma, o trabalho deve ser um direito garantido a todos, sendo dever do Estado proteger este direito, possibilitando condições favoráveis e meios de defesa ao trabalho. Em virtude deste objetivo corporativista, além de vários outros direitos, a Constituição de 1937 buscou dar maior efetividade ao princípio do pleno emprego que mais do que possuir um emprego é garantir sua manutenção com boas condições e remuneração correspondente e justa.

**Assertivas II e III: Corretas.** A transformação mundial ocorrida após 1945, com relação ao direito do trabalho, gerou o aprofundamento do processo de consti-

5. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016. P. 54

tucionalização do Direito do Trabalho e hegemonia do chamado Estado de Bem-Estar Social, normatizando as normas justaltrabalhistas, bem como diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser que labora para outrem. Nesse contexto, nasceu a Constituição de 1946, que tratou da ordem econômica e social, consagrando a livre iniciativa, bem como a valorização do trabalho humano, sendo que ambas devem prevalecer em grau de equilíbrio, pois a eficácia de uma depende da outra. Esta Constituição também consagrou o princípio do pleno emprego e dispõe que o trabalho deve ser uma obrigação social, pois a Constituição consagrou, mais uma vez, o trabalho como meio de desenvolvimento do país. Em suma, a CF de 1946 aumentou consideravelmente os direitos trabalhistas em relação às Constituições de 1934 e 1937. Nesse sentido, estabelecia o art. 157 da revogada CF/1946:

*Art. 157 – A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:*

*I – salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;*

*II – proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;*

*III – salário do trabalho noturno superior ao do diurno;*

*IV – participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;*

*V – duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;*

*VI – repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;*

*VII – férias anuais remuneradas;*

*VIII – higiene e segurança do trabalho;*

*IX – proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente;*

*X – direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;*

*XI – fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria;*

*XII – estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;*

*XIII – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;*

*XIV – assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;*

*XV – assistência aos desempregados;*

*XVI – previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;*

*XVII – obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.*

**Alternativa correta: letra “c”.** Todas as assertivas estão corretas.

**05. (MPT – Procurador do Trabalho/2009)** Leia e analise os itens abaixo:

- I. A Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, promulgada pelos Ministros da Marinha de Guerra, do Exército e da Aeronáutica Militar, trouxe modificações inovadoras à Constituição de 1967 em relação aos direitos dos trabalhadores, dentre as quais estão: salário-família aos seus dependentes; estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente; aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral.
- II. Do ponto de vista formal é possível afirmar que a Constituição da República de 1988 deslocou os direitos dos trabalhadores do tradicional capítulo “Ordem Econômica e Social”, inseridos nas Constituições de 1934, 1937, 1946 e 1967, para uma posição inovadora e destacada nos “Direitos Sociais”, elegendo o trabalho como direito social e estabelecendo os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.
- III. A Constituição da República de 1988 em capítulo reservado à família, criança, adolescente e idoso estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade. O Estatuto do Idoso tem comando semelhante,

se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio (art. 469, caput, CLT). Contudo, há exceções:

- a) Transferência de empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço;
- b) Quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado; e
- c) Transferência provisória:
  - i. Em caso de necessidade de serviço; e
  - ii. Mediante pagamento de adicional de transferência de, no mínimo, 25% do valor que o empregado percebia na localidade que resultar do contrato.

**Alternativa correta: letra “d”.** Todas as assertivas estão incorretas.

**11. (MPT – Procurador do Trabalho/2008)** Assinale a alternativa INCORRETA:

- a) dentre os mais importantes princípios especiais do Direito Individual do Trabalho indicados pela doutrina, incluem-se o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da norma mais favorável;
- b) o princípio da primazia da realidade sobre a forma autoriza a descaracterização de um contrato de prestação civil de serviços, desde que despontem, ao longo de sua execução, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego;
- c) de acordo com a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado;
- d) o princípio da razoabilidade segundo o qual as condutas humanas devem ser avaliadas de acordo com um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação, não tem aplicação no Direito Coletivo do Trabalho;
- e) não respondida.

#### COMENTÁRIOS

🔗 **Nota do autor:** A questão aborda o tema dos princípios do Direito do Trabalho. O candidato deve estar atento para o fato de que a questão exige que seja assinalada a alternativa **incorreta**. Ademais, exigia do candidato apenas conhecimentos gerais

sobre o tema dos princípios específicos da área trabalhista.

**Alternativa “a”:** De fato, esses princípios são característicos do Direito do Trabalho, tendo fundamental importância. O princípio da proteção está associado ao fato de que o Direito do Trabalho tem por escopo proteger a figura do empregado, que é o mais vulnerável na relação de emprego. O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o da norma mais favorável são desdobramentos do princípio tuitivo (da proteção). De acordo com o princípio da proteção ao trabalhador, a lei trabalhista estabelece normas de proteção que visa garantir direitos mínimos ao hipossuficiente e estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, em razão da subordinação exercida pelo empregador. Desse princípio decorrem três outros princípios:

<i>In dubio pro operario.</i>	<b>Norma mais favorável.</b>	<b>Condição mais benéfica.</b>
Quando existirem várias interpretações sobre o mesmo fato, deve-se escolher a interpretação mais benéfica ao trabalhador.	Quando existirem duas ou mais normas possíveis de serem aplicadas, deve-se escolher a maior favorável ao trabalhador.	É assegurado ao trabalhador as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a aplicação do princípio da norma mais favorável no conflito entre as fontes continua sendo a regra no Direito do Trabalho. Portanto, se a previsão na legislação específica for mais benéfica que a Constituição Federal, ela deverá prevalecer sobre o texto constitucional. Contudo, a Reforma Trabalhista alterou a redação do art. 620 da CLT para prever que o acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva de trabalho.

Assim, de acordo com a nova redação, o acordo coletivo sempre deverá prevalecer, não mais sendo aplicável o princípio da norma mais favorável quando estiverem em conflito acordo coletivo e convenção coletiva. Ainda que o acordo coletivo seja mais específico, a alteração pode ser extremamente prejudicial aos trabalhadores.

Além disso, com a Reforma Trabalhista, a convenção e o acordo coletivo serão hierarquicamente superiores à lei quando versarem sobre os assuntos arrolados no art. 611-A da CLT. O artigo em questão – que não encontra correspondente na legislação anterior – faz prevalecer o negociado sobre o legislado. De acordo com a redação do “caput” dispositivo, os instrumentos coletivos de trabalho passam a ter “prevalência sobre a lei” em diversas hipóteses,



Gestante	Adotante	Lactante	Advogada que der à luz
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entrada em tribunais sem ser submetida a detectores de metais e aparelhos de raio X</li> <li>– Reserva de vagas em garagens do fórum</li> <li>– Preferência na ordem das sustentações orais e das audiências</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acesso a creche ou local adequado ao atendimento das necessidades do bebê</li> <li>– Preferência na ordem das sustentações orais e das audiências</li> <li>– Suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente.</li> </ul> <p><i>Obs.: Os prazos são suspensos por 30 dias a contar da adoção. A suspensão também é aplicada ao pai pelo prazo de 8 dias.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acesso a creche ou local adequado ao atendimento das necessidades do bebê</li> <li>– Preferência na ordem das sustentações orais e das audiências</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acesso a creche ou local adequado aos atendimentos das necessidades do bebê</li> <li>– Preferência na ordem das sustentações orais e das audiências</li> <li>– Suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente.</li> </ul> <p><i>Obs.: Os prazos são suspensos por 30 dias a contar do parto. A suspensão também é aplicada ao pai pelo prazo de 8 dias.</i></p>

**Alternativa correta: letra “d”.** Está correto o que se afirma nas assertivas I, II e IV.

d) Quanto à formulação do Programa de Gerenciamento de Riscos, cabe exclusivamente ao operador portuário elaborá-lo e implementá-lo, nos termos da Norma Regulamentadora 1.

## 6. RELAÇÕES DE TRABALHO

### 6.1. TRABALHO AVULSO

▶ Art. 7º, inciso XXXIV, CF/88

▶ Lei nº 12.815/2013

**41. (MPT – 2024 – MPT – Procurador do Trabalho)** Quanto ao trabalho portuário, assinale a alternativa CORRETA:

- a) A remuneração, a definição das funções, a composição dos ternos, a multifuncionalidade e as demais condições do trabalho avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários, garantida, ao trabalhador portuário avulso, remuneração mensal não inferior ao salário-mínimo, nos termos da Convenção 137 da Organização Internacional do Trabalho.
- b) O Órgão Gestor de Mão de Obra exerce funções no campo disciplinar e da organização do trabalho. Apesar disso, não se pode considerá-lo empregador dos trabalhadores portuários.
- c) O trabalho portuário nos portos organizados será realizado por trabalhadores portuários avulsos ou por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado, neste caso, recrutados fora do quadro de trabalhadores portuários avulsos registrados.

#### COMENTÁRIOS

📌 **Nota do autor:** A **Coordenadoria do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa)** tem como meta promover a regularização das relações de trabalho nos setores portuário e aquaviário. A coordenadoria busca executar as legislações respectivas e garantir um meio ambiente de trabalho adequado, a democratização do acesso às oportunidades do trabalho avulso nos portos, a inclusão dos trabalhadores no mercado formal de trabalho nos portos públicos e privados, na pesca, nas navegações marítimas e fluviais, na indústria naval, nas plataformas marítimas de exploração de petróleo e nas atividades de mergulho profissional. Busca, ainda, assegurar aos trabalhadores a empregabilidade em embarcações estrangeiras que naveguem em águas nacionais. Foi criada pela Portaria PGT nQ 385, de 30 de setembro de 2003<sup>21</sup>.

**Alternativa “a”.** “Em todo caso, um mínimo de períodos de emprego ou um mínimo de renda deve ser assegurado aos portuários, sendo que sua extensão e natureza dependerão da situação econômica e social do país ou do porto de que se tratar.” (artigo 2, item 2, Convenção nº 137 da OIT).

21. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – MPT. Áreas de Atuação. Disponível em: <https://prt2.mpt.mp.br/mpt-sp/areas-de-atuacao>. Acesso em: 12 jul. 2023.

**Alternativa “b”.** A alternativa está correta. A Constituição de 1988, no art. 114, §§ 1º e 2º, admite a arbitragem como meio adequado de resolução de conflitos coletivos de trabalho, especialmente aqueles ligados à negociação coletiva. No Direito Coletivo, não vigora o princípio protetivo dos trabalhadores. Assim, as partes têm a mesma força na negociação, uma vez que de um lado estará a empresa e de outro o sindicato, representando um conjunto de trabalhadores. É preciso o alerta de que a Reforma Trabalhista, com a inserção do art. 507-A à CLT, passou a admitir a arbitragem em relações individuais de trabalho, nos seguintes termos:

**Art. 507-A, CLT:** Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

**Alternativa “c”.** A alternativa está correta. Nos termos do art. 83, XI, da Lei Complementar nº 75/93, O Ministério Público do Trabalho pode atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

**Alternativa “d”.** A alternativa está incorreta. Nos termos do art. 114, § 2º, CF/88, o ajuizamento de dissídio coletivo (solução heterônoma de conflitos pelos Tribunais do Trabalho) depende de prévia tentativa de autocomposição por meio da negociação coletiva, sendo **indispensável** o comum acordo para sua instauração do dissídio coletivo de natureza econômica:

**Art. 114, § 2º, CF/88:** Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de **comum acordo**, ajuizar **dissídio coletivo de natureza econômica**, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convenções anteriormente. (grifamos)

**Alternativa incorreta: letra “d”.**

**173. (MPT – Procurador do Trabalho – MPT/2017)** Sobre os meios de solução dos conflitos coletivos, analise as assertivas abaixo:

- I. O resultado da resolução do conflito pela via da arbitragem consuma-se pelo laudo arbitral, que é o ato pelo qual o árbitro decide o conflito apresentado. Esse mecanismo arbitral, especifica-

mente quanto à solução de conflitos individuais laborais, vem sendo plenamente aceito pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

- II. É certo considerar a mediação como conduta pela qual um terceiro aproxima as partes conflituosas, auxiliando e até mesmo instigando a sua composição. Contudo, tal conflito há de ser resolvido diretamente pelos atores envolvidos nesse embate, e não pelo mediador.
- III. A Lei Complementar n. 75/1993 conferiu expressamente atribuição aos membros do Ministério Público do Trabalho para atuarem como árbitros, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.
- IV. A arbitragem obrigatória é imposição da Constituição da República para resolução de conflitos coletivos de trabalho após frustrado o mecanismo da negociação coletiva.

Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Apenas as assertivas I e IV estão incorretas.
- b) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas II e IV estão corretas.
- d) Todas as assertivas estão corretas.
- e) Não respondida.

#### COMENTÁRIOS

🔗 **Nota do autor:** A questão aborda o tema meios de solução de conflitos de trabalho, abrangendo a mediação e a arbitragem.

**Item I:** Errado. No processo do trabalho, a arbitragem era prevista tão somente para os conflitos coletivos, conforme prevê o art. 114, § 1º, da CF/88: “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”. Assim, nos conflitos individuais, a doutrina e a jurisprudência<sup>132</sup>, majoritariamente, não permitem a utilização da arbitragem, sob os seguintes fundamentos:

- os direitos dos trabalhadores são irrenunciáveis;
- a hipossuficiência do trabalhador;
- o estado de subordinação do trabalhador faz presumir viciada sua vontade em aderir a cláusula compromissória.

No entanto, o art. 507-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, passa a admitir a arbitragem para os empregados que possuem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o

132. TST-E-ED-RR-25900-67.2008.5.03.0075, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 16.4.2015 (Informativo nº 104).

que correspondente, atualmente, aos empregados que recebem remuneração superior a R\$ 15.014,98.

**Item II:** Correto. “‘Mediação’ é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio” (Art. 1º, II da Resolução nº 174/2016 do STJ).

**Item III:** Correto. “Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho” (art. 83, XI da LC nº 75/1993).

**Item IV:** Errado. Trata-se de faculdade e não de obrigação. “Frustrada a negociação coletiva, as partes **poderão** eleger árbitros” (art. 114, §1º da CF/88).

**Alternativa correta: letra “a”.**

## ✦ DICAS

### 1. DIREITO DO TRABALHO

- **Conceito de Direito do Trabalho.** De acordo com Mauricio Godinho Delgado, o Direito do Trabalho pode ser definido como o “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas”. O Direito do Trabalho é, portanto, a disciplina jurídica das relações individuais e coletivas de trabalho.
- **Função do Direito do Trabalho.** Consiste, basicamente, na melhoria das condições de pactuação de força de trabalho na ordem socioeconômica. Note-se que esta função não pode ser vista sob a ótica individualista, devendo ser considerado o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo global de trabalhadores. Além disso, deve-se destacar a função modernizante e progressista do Direito do Trabalho, do ponto de vista econômico e social. Pode-se citar, ainda, sua função política conservadora, pois o Direito do Trabalho confere legitimidade política e cultural às relações de trabalho. Por fim, há a função civilizatória e democrática, pois se trata de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções do mercado capitalista<sup>2</sup>.
- **Características.** No que tange à sua origem e evolução histórica, caracteriza-se por ser ramo especializado do Direito, tendo origem no Direito Civil, mas dele se afastando, em razão de sua especialização. Quanto às suas funções e atuação na comunidade, é segmento que cumpre objetivos sociais, econômicos, culturais e políticos. No que diz respeito à sua estrutura jurídica, é composto por normas imperativas, sendo que os princípios têm importante presença. Possui,

internamente, a dimensão individual – voltada ao contrato de trabalho – e a dimensão coletiva – voltada a seres coletivos trabalhistas. Por fim, sua estrutura é marcada por normas nacionais heterônomas; normas nacionais autônomas e normas internacionais heterônomas<sup>3</sup>.

- **Divisão do Direito do Trabalho:** O Direito do Trabalho divide-se basicamente em Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho:
  - **Direito Individual:** estabelece diversas normas voltadas à regulamentação do contrato individual de trabalho, com a criação de direitos e obrigações para as duas partes da relação empregatícia, empregado e empregador. São exemplos de regulamentação da relação individual, o estabelecimento da jornada de trabalho, dos períodos de descanso, da remuneração do empregado, etc. No direito individual do trabalho, em razão da subordinação do empregador, há aplicação dos princípios protetivos, como: princípio da condição mais benéfica, princípio da primazia da realidade, princípio da continuidade etc. Nessa relação jurídica, vivida entre empregado e empregador, há forte intervenção estatal, reduzindo a possibilidade de negociação entre as partes.
  - **Direito coletivo:** permite que entidades que representam uma coletividade de empregados ou empregadores possam criar direitos e obrigações a seus representados. As entidades sindicais têm prerrogativas para estabelecer acordos e convenções coletivas de trabalho, que alteram as condições de trabalho dos trabalhadores representados.
- **Autonomia do Direito do Trabalho.** Para que haja autonomia de um certo campo do Direito, deve haver: campo temático vasto e específico, elaboração de teorias próprias ao ramo jurídico, observância de metodologia própria e existência de perspectivas e questionamentos específicos e próprios. O Direito do Trabalho atende aos requisitos apontados<sup>4</sup>.

1 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 47.

2 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

3 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

4 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 73.

- **Natureza jurídica do Direito do Trabalho**<sup>5</sup>. O Direito do Trabalho, segundo Mauricio Godinho Delgado é um ramo jurídico unitário que se enquadra no campo do Direito Privado.
- **Particularismo do Direito do Trabalho**. Dentre os particularismos do Direito do Trabalho, podemos citar a hierarquia entre suas normas, que não segue um critério rígido, tendo em vista a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.
- **Fundamentos do Direito do Trabalho**. A existência do trabalho livre é pressuposto do surgimento do trabalho subordinado. Assim, enquanto o trabalho livre surge a partir da Idade Moderna, o trabalho subordinado surge com a Revolução Industrial. Ou seja, foi apenas com a Revolução Industrial que a relação empregatícia se estrutura, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo, que se afirma ao longo do século XIX. O Direito do Trabalho é produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas na Europa e Estados Unidos da América. Note-se que antes disso, não há que se falar em Direito do Trabalho, pois nas sociedades feudais o trabalho subordinado não era categoria relevante nem socialmente dominante. O Direito do Trabalho é fenômeno do século XIX e das condições ali reunidas<sup>6</sup>.
- **Fases históricas do Direito do Trabalho**. Um dos marcos fundamentais do Direito do Trabalho está no Manifesto Comunista, de 1848 e na Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891. Outros marcos residem na Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como a formação da OIT (1919) e das Constituições Mexicana (1917) e Alemã (1919). De acordo com Mauricio Godinho Delgado<sup>7</sup>, é possível dividir o Direito do Trabalho em 4 fases históricas:
  - **1ª fase**: Consistiu na fase das manifestações incipientes ou esparsas (1802-1848), que se caracterizou pela existência de leis voltadas à redução da superexploração de mulheres e crianças. Leis trabalhistas dessa época não deram consistência à formação de um ramo jurídico especializado.
  - **2ª fase**: A segunda fase caracterizou-se pela sistematização e consolidação (1848-1919) em razão de avanços e recuos entre a ação do movimento operário, sindical e socialista e à estratégia da ação do Estado. É nessa fase que há o reconhecimento do direito de livre associação sindical de trabalhadores e o surgimento crescente de leis trabalhistas em países europeus.
  - **3ª fase**: A terceira fase é de institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho (1919 até o final do século XX), definindo-se como instante histórico em que o Direito do Trabalho passa a ser assimilado à estrutura e dinâmica da sociedade civil e do Estado, formando a OIT e produzindo a constitucionalização do Direito do Trabalho. Além disso, é nessa fase que a legislação autônoma ou heterônoma do Direito do Trabalho ganha consistência e autonomia. Ou seja, é nessa fase que o ramo trabalhista se incorpora às ordens jurídicas dos países.
  - **4ª Fase**: Corresponde à fase de crise e transição do Direito do Trabalho data do final do século XX. Nesse período, há movimentos de desregulação das políticas sociais e das regras jurídicas, com a crescente desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho. Assim, o que para alguns é denominado crise para a ruptura final do ramo trabalhista, para outros é denominada transição para um Direito do Trabalho renovado.
- **Origem e evolução do Direito do Trabalho, no Brasil**. A Lei Áurea pode ser vista como marco inicial de referência histórica, no Brasil. Na **fase de manifestações incipientes ou esparsas** (1888-1930), a relação empregatícia se apresenta de modo mais relevante no segmento agrícola cafeeiro, em São Paulo e na emergente industrialização por que passa o Rio de Janeiro – o qual era, à época, a capital do Brasil. Há presença de um movimento operário sem efetiva organização e uma dinâmica legislativa marcada pelo liberalismo, com edição de algumas leis esparsas. O período de **institucionalização** do Direito do Trabalho (1930-1945) é marcado pela intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, com maior intervenção estatal. Nesse período, há rigorosa repressão sobre manifestações operárias, que é acompanhada de uma legislação que

5 “Encontrar a natureza jurídica de um instituto do Direito (ou até de um ramo jurídico, como o Direito do Trabalho) consiste em se apreenderem os elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas (ou de segmentos jurídicos, no caso do ramo trabalhista), de modo a classificar o instituto enfocado no universo de figuras existentes no Direito”. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 7.

6 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 47.

7 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

instaura um novo modelo de Direito do Trabalho, estritamente regulamentado pelo Estado. Surge o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho, há normatização sobre a área sindical e a criação de Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento. A Constituição de 1937 refere-se à Justiça do Trabalho, que vem a ser regulamentada por um Decreto-lei nº 1.237/1939, sendo instalada e passando a funcionar em 1º de maio de 1941. Há edição de leis profissionais e protetivas, além de Lei de Nacionalização do Trabalho, restringindo o trabalho de estrangeiros. O modelo de direito trabalhista existente foi compilado e ampliado, passando a ser disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (1943). A fase autoritária do Direito do Trabalho persiste até 1988, com a Constituição Federal.

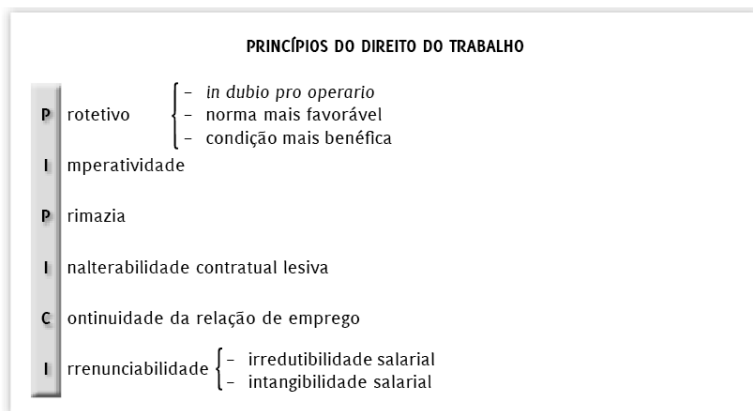
- **Tendências atuais do Direito do Trabalho**
- **Modelo tradicional e relação de emprego:** Desde a Revolução Industrial e do desenvolvimento do capitalismo, a base de trabalho é caracterizada pela relação de trabalho subordinado e livre com a presença do vínculo de emprego.
- **Digitalização da sociedade:** Atualmente, o mundo passa por mudanças estruturais. Os processos de globalização e da inserção das tecnologias da informação e comunicação no cotidiano das pessoas têm alterado o conteúdo organizacional das sociedades. “Se por um lado a Revolução das Tecnologias de Informação e Comunicação possibilitou modificar o conteúdo organizacional do trabalho, criando novas demandas, novas regras de produção, sociabilidade e sobrevivência, por outro, criou novas formas de agir, de pensar e de viver. Por essa razão, nas últimas décadas, diversas áreas do conhecimento têm se debruçado para estudar os impactos dos processos de modernização técnica e organizacional sobre o ser humano e, evidentemente, sobre a sua relação com o trabalho.<sup>8</sup>”
- **Novo cenário:** atualização dos institutos e princípios trabalhistas diante do aumento do teletrabalho, dos novos meios de subordinação e de controle decorrentes do uso da tecnologia

(“uberização”) e da substituição da mão de obra humana pela automação.

- **“Uberização das relações de trabalho”:** Com a inserção das tecnologias da informação e comunicação no cotidiano das pessoas, surge uma inédita forma de trabalho, aquela realizada por meio de plataformas digitais. Esse processo de é referenciado na doutrina e na jurisprudência de diferentes maneiras, como *plataformização da economia*, *gig economy* e *on demand economy* e resume-se à direção das atividades de uma massa de trabalhadores por meio de aplicações tecnológicas e algoritmos. Sem previsão legal, os trabalhadores explorados por esse novo modelo não são, formalmente, considerados empregados. Esse fenômeno leva à superexploração e precarização do trabalho humano.
- **Plataformização, Uberização e Gig Economy:** “Como fruto do desemprego e da readequação do mercado de trabalho, uma sensível parcela dos trabalhadores migrou para a “economia das plataformas”, passando a desenvolver atividades relacionadas à *gig economy*, ou seja, atividades laborais sem qualquer amparo por políticas de proteção social, nas quais o rendimento do trabalho depende, única e exclusivamente, do resultado direto da atividade desenvolvida. Tais trabalhadores passaram a viver à margem da proteção laboral e da proteção social<sup>9</sup>”.
- **A discriminação algorítmica é caracterizada** quando aplicações digitais tomam decisões excludentes em relação a um grupo definido e identificável de seres humanos ou não considera suas particularidades na tomada de decisão. Isso se dá porque os algoritmos são desenvolvidos por pessoas e, muitas vezes, refletem os preconceitos de seus criadores e da sociedade. No mercado de trabalho, o tema ganha força com o processo da Uberização, em que “com muita frequência os algoritmos utilizam características de um grupo para avaliar a totalidade dos indivíduos, o que é uma forma de discriminação. Isso porque os agentes ainda precisam tomar grandes decisões quando do tratamento desses dados, e consequentemente tendem a utilizar

8 ALMEIDA, Victor Hugo de Almeida. Os impactos das novas tecnologias de informação e comunicação no direito e no processo do trabalho. Pensar, Fortaleza, v. 21, n. 2, p. 779-808, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/3792/pdf>. Acesso em: 22 abr. 2021, p. 803.

9 NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves; ALMEIDA, Victor Hugo de. A garantia dos direitos humanos dos trabalhadores e a promoção do conceito de trabalho decente da oit no contexto da pandemia covid-19: da tutela à jurisdição. In: NUNES, César Augusto Ribeiro et. al. (orgs.) [et al.]. Temas de Direitos Humanos do VI CIDHCoimbra 2021. Campinas / Jundiaí: Brasília / Edições Brasil, 2021, p.792



## 2.2. 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).
- **O regulamento de empresa é fonte formal do Direito do Trabalho?** O Regulamento de empresa é o conjunto de regras elaboradas pelo empregador para mais bem organizar a empresa.
- **Regulamento como fonte formal:** Será considerado fonte formal se as regras formuladas pelo

empregador forem de caráter geral e impessoal, como fixação de horários e utilização de EPIs ou, ainda, plano de cargos e salários etc.

- **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, há valorização do negociado sobre o legislado, prevalecendo o disposto nos instrumentos coletivos de trabalho sobre a legislação nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT. Ademais, em caso de conflito entre acordo e convenção coletiva, aquele deverá prevalecer, nos termos do art. 620 da CLT, também alterado pela Reforma Trabalhista.
- **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. Essa teoria é a majoritária na jurisprudência e doutrina<sup>17</sup>.
  - 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

17 "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 justaba-lhista com a essencial noção de sistema inerente à ideia de Direito – e de ciência." DELGADO, Mauricio Godinho. Curso do Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 183.

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

(...)

**Art. 19.** Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público.

§ 1º O tempo de serviço dos servidores referidos neste artigo será contado como título quando se submeterem a concurso para fins de efetivação, na forma da lei.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica aos ocupantes de cargos, funções e empregos de confiança ou em comissão, nem aos que a lei declare de livre exoneração, cujo tempo de serviço não será computado para os fins do “caput” deste artigo, exceto se se tratar de servidor.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos professores de nível superior, nos termos da lei.

## 4. SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

### 4.1. EMPREGADO

#### • **Necessária distinção:**

**A) Relação de trabalho:** É gênero e trata de relação de trabalho de forma ampla;

**B) Relação de emprego:** É espécie do gênero relação de trabalho e possui como característica principal a presença de subordinação do empregado.

- **Importância de identificar o empregado.** A relação de emprego tem como principal característica a presença do empregado, parte mais fraca da relação jurídica. O Direito do Trabalho foi pensado e criado exatamente para proteger a figura desse trabalhador. Há necessidade, entretanto, de diferenciar o trabalhador em sentido amplo e o trabalhador com vínculo empregatício. A CLT e as demais normas trabalhistas são voltadas apenas à proteção dos direitos do empregado, ou seja, jornada de trabalho, FGTS, férias, descanso semanal remunerado, entre outros direitos, são direcionados aos empregados, por isso a importância de diferenciá-los dos trabalhadores autônomos, eventuais, estagiários etc. Veja o quadro a seguir, com os 4 requisitos para identificar o empregado:

### PROTEÇÃO PREVISTA NA CF/88 E NA CLT

#### Princípios protetivos:

- Salário-mínimo
- Limitação da jornada (8 horas diárias)
- Intervalos
- Descanso semanal e férias
- Estabilidade
- Demais direitos trabalhistas



**Empregado**

#### Requisitos:

- Pessoa física (Pessoalidade)
- Não eventualidade
- Onerosidade
- Subordinação

*\*Importante diferenciá-lo dos demais trabalhadores, porque os direitos trabalhistas são direcionados ao empregado.*

- 1) Pessoa física:** O empregado é pessoa física ou natural. A lei trabalhista foi criada para proteger o ser humano. Assim, excluem-se da figura do empregado a pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa etc.) e a prestação de serviços por animais.
- **Pessoalidade:** O empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais (eficiência,

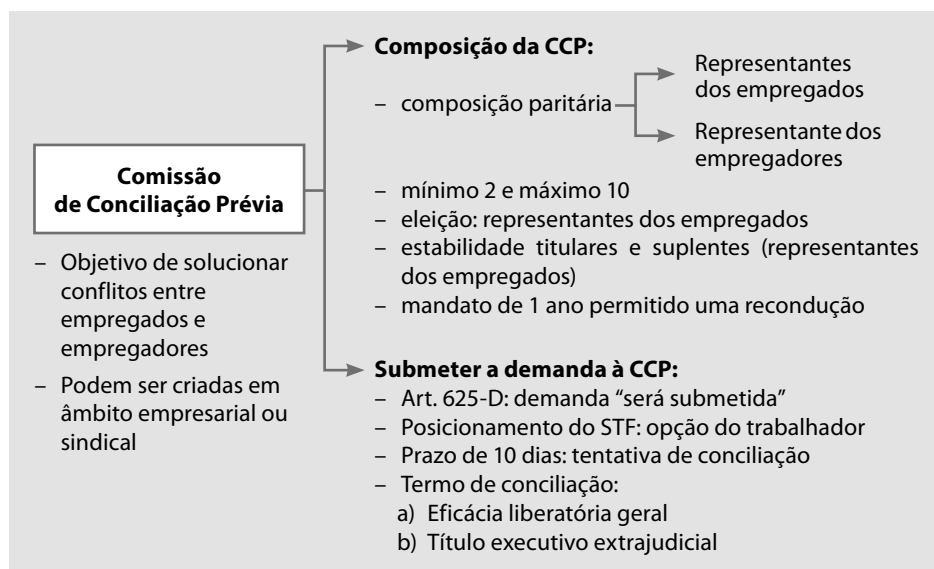
lealdade, conhecimentos técnicos, moral etc.). Diante disso, não se pode fazer substituir por um terceiro.

- **É possível contratar um conjunto de empregados para prestação de serviços?**
- **Contrato de equipe (Alice Monteiro de Barros, 2016, p. 175):** é o ajuste celebrado com



	<b>Empregado Doméstico (LC nº 150/2015)</b>	<b>Demais empregados (CLT)</b>
<b>Requisitos para configuração da relação de emprego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pessoalidade;</li> <li>– Subordinação;</li> <li>– Continuidade (mais de 2 vezes por semana);</li> <li>– Onerosidade;</li> <li>– Prestação de serviço para pessoa ou família;</li> <li>– Serviços prestados em âmbito residencial;</li> <li>– Finalidade não lucrativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pessoalidade;</li> <li>– Subordinação;</li> <li>– Não eventualidade;</li> <li>– Onerosidade.</li> </ul>
<b>Idade mínima para contratação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 18 anos (art. 1º, parágrafo único).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– A partir de 16 anos (art. 7º, XXXIII, CF/88, e art. 403, CLT);</li> <li>– <i>Exceção</i>: aprendizes (a partir de 14 anos).</li> </ul>
<b>Hipóteses de contratação por prazo determinado</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Contrato de experiência (art. 4º, I);</li> <li>2) Atendimento de necessidades familiares de natureza transitória (art. 4º, II);</li> <li>3) Substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido (art. 4º, II).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Contrato de experiência (art. 443, § 2º, III);</li> <li>2) Atividades empresariais de caráter transitório (art. 443, § 2º, II);</li> <li>3) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (art. 443, § 2º, I).</li> </ol> <p>Obs.: Reforma Trabalhista cria nova modalidade: trabalho intermitente (art. 443, § 3º e 452-A da CLT)</p>
<b>Cláusula assecuratória de direito recíproco</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Não há previsão de pagamento de aviso-prévio no contrato por prazo determinado (art. 9º).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Faculta às partes estabelecerem a cláusula assecuratória de direito recíproco (art. 481, CLT).</li> </ul>
<b>Controle de jornada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Obrigatório o controle para todos empregados domésticos (art. 12).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Empresas com mais de 20 empregados (art. 74, § 2º – redação dada pela Lei nº 13.874/2019).</li> </ul>
<b>Compensação de jornada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acordo escrito entre as partes. (art. 2º, § 4º);</li> <li>– Primeiras 40 horas devem ser remuneradas como extras, salvo compensação em outro dia da semana (art. 2º, § 5º, I e II);</li> <li>– Horas excedentes às primeiras 40 horas extras devem ser compensadas no prazo máximo de 1 ano (art. 2º, § 5º, III).</li> </ul>	<p><b>Reforma Trabalhista:</b> – Compensação de jornada pode ser realizada dentro do período de 1 mês por acordo tácito ou escrito.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Para o banco de horas, é exigida a compensação no prazo máximo de 6 meses, por acordo individual escrito ou 1 ano por negociação coletiva.</li> </ul>
<b>Jornada de Trabalho 12x36</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Suficiente a realização de acordo escrito entre as partes (art. 10, <i>caput</i>);</li> <li>– Necessidade de se respeitar ou de indenizar os intervalos para repouso e alimentação;</li> <li>– Descanso de 36 horas compensa o trabalho no DSR e nos <b>feriados</b>. Não há pagamento em dobro.</li> </ul>	<p>Com a Lei nº 13.467/2017, é possível a formalização mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Há a possibilidade de se respeitar ou indenizar os intervalos para repouso e alimentação.</li> <li>– Descanso de 36 horas compensará o trabalho no DSR e nos feriados. Não há pagamento em dobro.</li> </ul>

- Necessidade de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia. Nas localidades onde houver Comissão de Conciliação Prévia, a demanda será submetida à tentativa de conciliação antes de ingressar com a reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho (art. 625-D da CLT). Entretanto, o Supremo Tribunal Federal – STF – em agosto de 2018, entendeu que a CCP é meio legítimo de solução de conflitos, mas não obrigatório, sendo facultativa ao trabalhador a tentativa de conciliação perante a CCP, ou seja, ele poderá ingressar diretamente na Justiça do Trabalho.
  - **Prazo e prescrição.** Ao submeter a demanda à comissão, há um prazo de 10 dias para realizar a sessão de tentativa de conciliação. Durante esse prazo, a prescrição ficará suspensa. Se não houver conciliação, será fornecida às partes declaração da tentativa conciliatória frustrada, que deverá ser juntada à futura reclamação trabalhista.
  - **Termo de conciliação.** Se as partes aceitarem a conciliação, será lavrado termo de conciliação. Esse termo terá **eficácia liberatória geral**, ou seja, o empregado não poderá rediscutir as matérias objeto de conciliação na Justiça do Trabalho, pois já houve acordo entre as partes. Há exceção, entretanto, no tocante às parcelas expressamente ressalvadas.
  - **Eficácia do termo de conciliação.** Esse documento terá força de **título executivo extrajudicial**, isto é, poderá ser executado diretamente na Justiça do Trabalho. A título de exemplo, o termo de conciliação vale como “cheque” dado pelo empregador: se não for pago, será executado. Na reclamação trabalhista, há necessidade de juntar provas (documentos, testemunhas etc.), por isso o processo é mais demorado. Já na execução, o processo é rápido, pois a instrução é realizada com o título executivo.
- Para a semana antes da prova, segue o quadro de resumo sobre CCP:



## 23. DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS (REFORMA TRABALHISTA)

- **Obrigatoriedade da eleição de representante de empregados:** a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados é obrigatória, nos termos do art. 11 da CF/88.
- A representação dos empregados foi regulamentada pela Reforma Trabalhista, em seus arts. 510-A a 510-D da CLT.
- De acordo com a nova legislação, será eleita uma comissão para representação dos empregados,

nas empresas com mais de 200 empregados. A composição da comissão varia de acordo com o total de empregados das empresas:

- Em empresas com mais de 200 e até 3.000 empregados: 3 membros;
- Em empresas com mais de 3.000 e até 5.000 empregados: 5 membros;
- Em empresas com mais de 5.000 empregados: 7 membros.
- **Atribuições da comissão de representantes:**
  - representar os empregados perante a administração da empresa:** A comissão

## ✦ SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

### 1. REGULAMENTO DE EMPRESA (NORMA REGULAMENTAR)

👉 **Súmula nº 51 do TST<sup>177</sup>. 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<sup>178</sup>. 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 n.ºs 108 e 109 de 29/5/2001, 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 12/4/2016, 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.

177 Esta súmula poderá ser impactada pelo art. 611-A, VI da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

178 Esta súmula poderá ser impactada pelo art. 611-A, VI da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

➤ **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.

## 4. EMPREGADO

### 4.1. 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.

### 4.2. EMPREGADO 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 TST<sup>181</sup>. Bancário. Salário-hora. Divisor**

I – o divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário será:

- a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;
- b) 220, 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.

181 Para mais informações, confira o Informativo nº 149 do TST acerca do Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.

## ✦ SÚMULAS E OJS DO TST QUE PODERÃO SER IMPACTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA EM DIREITO DO TRABALHO

Súmulas e OJs do TST que serão impactadas pela Reforma Trabalhista	Artigo da Reforma Trabalhista (Fundamento)
Súmula nº 6 do TST	Art. 461 da CLT
Súmula nº 51 do TST	Art. 611-A, VI, da CLT
Súmula nº 85 do TST	Art. 59, 59-A e 59-B, da CLT
Súmula nº 90 do TST	Art. 58, § 2º, da CLT
Súmula nº 101 do TST	Art. 457, § 1º e 2º, da CLT
Súmula nº 114 do TST	Art. 11-A, da CLT
Súmula nº 115 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 127 do TST	Art. 461, § 2º, da CLT
Súmula nº 129 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 153 do TST	Art. 11-A, § 2º, da CLT
Súmula nº 202 do TST	Art. 611-A, VI, da CLT
Súmula nº 203 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 226 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 241 do TST	Art. 457, § 2º, da CLT
Súmula nº 253 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 268 do TST	Art. 11, § 3º, da CLT
Súmula nº 277 do TST	Inconstitucional (ADPF 323)
Súmula nº 294 do TST	Art. 11, § 2º, da CLT
Súmula nº 318 do TST	Art. 457, § 1º e 2º, da CLT
Súmula nº 320 do TST	Art. 58, § 2º, da CLT
Súmula nº 330 do TST	Art. 477 e 507-B, da CLT

Súmulas e OJs do TST que serão impactadas pela Reforma Trabalhista	Artigo da Reforma Trabalhista (Fundamento)
Súmula nº 331 do TST	Art. 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C e 5º-D da Lei nº 6.019/1974
Súmula nº 338 do TST	Art. 611-A, X, da CLT
Súmula nº 354 do TST	Art. 611-A, IX, da CLT
Súmula nº 366 do TST	Art. 4º, § 2º, da CLT
Súmula nº 372 do TST	Art. 468, § 2º
Súmula nº 428 do TST	Art. 611-A, VIII, da CLT
Súmula nº 429 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 432 do TST	Art. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT
Súmula nº 437 do TST	Art. 71, § 4º e 611-A, III, ambos da CLT
Súmula nº 440 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 444 do TST	Art. 59-A, da CLT
OJ nº 14 da SDI-I do TST	Art. 477, § 6º, da CLT
OJ nº 235 da SD-I do TST	Art. 611-A, IX, da CLT
OJ nº 261 da SD-I do TST	Art. 448-A, da CLT
OJ nº 270 da SDI-I do TST	Art. 477-B da CLT
OJ nº 322 da SDI-I do TST	Art. 614, § 3º, da CLT
OJ nº 355 da SDI-I do TST	Art. 71, § 4º, da CLT
OJ nº 356 da SDI-I do TST	Art. 477-B da CLT
OJ nº 383 da SDI-I do TST	Art. 4º-C, § 1º, Lei nº 6.019/1974
OJ nº 388 da SDI-I do TST	Art. 59-A da CLT
OJ nº 392 da SDI-I do TST	Art. 11, § 3º, da CLT
OJ nº 411 da SDI-I do TST	Art. 448-A da CLT
OJ nº 418 da SDI-I do TST	Art. 461, § 3º, da CLT

### 30. HABEAS CORPUS

👉 **Habeas corpus. Cabimento. Jogador de futebol. Livre exercício da profissão.**

A SBDI-II, por maioria, conheceu de agravo regimental e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo, portanto, decisão monocrática que, em sede de habeas corpus, concedeu pedido liminar para autorizar jogador de futebol a exercer livremente sua profissão, participando de jogos e treinamentos em qualquer localidade e para qualquer empregador, conforme sua livre escolha. Na espécie, ressaltou-se que não há falar em não cabimento do habeas corpus, pois, na Justiça do Trabalho, a referida ação constitucional não se restringe à proteção do direito à locomoção, mas abrange a defesa da autonomia da vontade contra ilegalidade ou abuso de poder perpetrado tanto pela autoridade judiciária quanto pelas partes da relação de trabalho. Ademais, no caso em tela restou demonstrada a presença da fumaça do bom direito e do perigo da demora, pois o paciente encontra-se impedido de exercer a função de jogador de futebol no clube que lhe interessa, e a manutenção do vínculo com o empregador atual, por tempo indeterminado, ofende o direito de livre exercício da profissão. De outra sorte, o debate travado nos autos reclama medida urgente, pois envolve atleta que, em razão da idade, encontra-se em fim de carreira. Vencidos os Ministros Douglas Alencar Rodrigues e Renato de Lacerda Paiva. TST-AgR-HC-5451-88.2017.5.00.0000, SBDI-II, rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, 8.8.2017 (Informativo nº 162)

### 31. PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

👉 **BESC. Plano de demissão incentivada. Negociação coletiva. Cláusula de quitação ampla do contrato de emprego. Fato incontroverso. Ausência de contrariedade à Súmula nº 126 do TST.**

Não contraria a Súmula nº 126 do TST, decisão turmária que, fundada em fato incontroverso, conclui pela existência de acordo coletivo a fim de validar o plano de demissão incentivada do BESC. Na hipótese, considerou-se fato incontroverso que o plano em questão foi firmado mediante negociação coletiva com o sindicato representativo da categoria profissional e, ainda, acordada a quitação de toda e qualquer parcela decorrente da relação de emprego, visto que afirmado pelo reclamado na contestação, nas contrarrazões ao recurso ordinário e no recurso de revista adesivo e, não negado pelo autor. Destacou-se, ademais, que, no caso, se discute idêntico programa de demissão e norma coletiva a que se referiu o Supremo Tribunal Federal, nos autos do RE 590.415/SC, com repercussão geral, razão pela qual não há falar em revolvimento de fatos e provas ou contrariedade à Súmula nº 126 do TST. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por maioria, não conheceu dos embargos interpostos pelo reclamante. Vencido o Ministro João Oreste Dalazen. TST-E-ED-RR-115300-41.2009.5.12.0032, SBDI-I,

rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 14.9.2017 (Informativo nº 164).

### 32. TEMPO DE DESLOCAMENTO

👉 **Trabalho em minas de subsolo. Tempo de deslocamento da boca da mina ao local de trabalho e vice-versa. Cômputo para efeito de concessão de intervalo intrajornada. Impossibilidade.**

O período de deslocamento do mineiro entre a boca da mina e a frente de lavra não deve ser computado para efeito de concessão de intervalo intrajornada, pois o labor em minas de subsolo não se submete ao sistema geral de duração do trabalho, conforme excepciona o art. 57, parte final, da CLT. Ao promover o disciplinamento especial do trabalho dos mineiros (arts. 293 a 301 da CLT), o legislador adotou explicitamente tratamento diferenciado entre o tempo de “trabalho efetivo” para efeito de jornada normal e o tempo de deslocamento, dispondo que este último é computado apenas para efeito de pagamento do salário (arts. 293 e 294). Assim, na hipótese em que o empregado em mina de subsolo presta jornada efetiva de seis horas diárias, ainda que perceba 65 minutos de remuneração pelo deslocamento, não tem direito ao cômputo deste tempo para beneficiar-se do intervalo intrajornada do art. 71 da CLT, inaplicável em virtude da norma especial do art. 298 da CLT — que prevê um intervalo intrajornada mais benéfico, de 15 minutos a cada três horas de labor, computado “na duração normal de trabalho efetivo”. De outra sorte, no caso concreto há registro de cláusula de acordo coletivo que se revela vantajosa para os empregados, pois, ao regular o direito previsto no art. 294 da CLT, garantiu a percepção de um adicional de 70% para os 65 minutos de deslocamento da boca da mina até a frente de lavra. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, pelo voto prevalente da Presidência, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, Brito Pereira, Emmanoel Pereira, Márcio Eurico Vitral Amaro, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann e Cláudio Mascarenhas Brandão, os quais reconheciam o tempo gasto da boca da mina até o local de trabalho como tempo à disposição do empregador, razão pela qual julgavam procedente o pedido de horas extras decorrente do intervalo intrajornada não usufruído, fazendo incidir a Súmula nº 437, IV, do TST. TST-E-RR-505-29.2010.5.20.0011, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 21.9.2017 (Informativo nº 165)

### 33. AVISO PRÉVIO

👉 **Aviso prévio proporcional. Lei nº 12.506/2011. Direito exclusivo do empregado.**

A proporcionalidade do aviso prévio a que se refere a Lei nº 12.506/2011 aplica-se somente aos casos em que