

ALESSANDRO SANCHEZ
ALI MOHAMAD JAH
DANNIEL ADRIANO ARA
LDI MARTINS
FELIPE DUQUE
LEANDRO BORTOLETO
LUCIANO ALVES ROSSATO

MURILO TEIXEIRA AVELINO
PAULO LÉPORE
ROMEU THOMÉ
RUBEM VALENTE
SIMONE SOARES BERNARDES
VÁLTER KENJI ISHIDA
WALTER ARANHA CAPANEMA

Revisão EM FRASES

NA **MEDIDA CERTA**
PARA
CONCURSOS

2026

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

16

DIREITO DO TRABALHO

SIMONE SOARES BERNARDES

1. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

1. As fontes do direito do trabalho são os meios pelos quais **nascem as normas jurídicas** e se subdividem em: **materiais** (valores e fatos sociais que geram a norma, o “porquê”) e **formais** (meios de exteriorização da norma, “como aparece no ordenamento”).
2. Existem duas modalidades de fontes **formais** do Direito do Trabalho: **autônomas** e **heterônomas**.
3. As fontes formais **autônomas** são aquelas em que há imediata **participação do destinatário** da norma na sua produção, ex. acordo e convenção coletiva.
4. As fontes formais **heterônomas** têm origem a partir de **terceiro**, não destinatário da norma jurídica, normalmente o Estado, ex., CF e lei.
5. Apenas a União possui competência material para legislar sobre direito do trabalho (**art. 22, I, da CF**). O Estado poderá regular questões específicas de direito do trabalho, mediante autorização por lei complementar (art. 22 da CF).
6. Em caso de conflito de normas trabalhistas é adotado o **critério hierárquico flexível**, prevalecendo a **norma mais favorável** ao empregado, ainda que hierarquicamente **inferior** à luz da teoria da pirâmide kelseniana.

7. O critério hierárquico flexível é limitado nos seguintes casos: 1) quando há **norma proibitiva estatal**; 2) hipóteses legais de **prevalência do negociado sobre o legislado**; 3) **flexibilização por instrumento normativo**.
8. O critério hierárquico flexível é limitado em caso de existência de **norma proibitiva estatal**, vedando determinado fato.
9. O princípio da norma mais favorável também encontra limites nas hipóteses legais de **flexibilização** (redução ou supressão de vantagens) por **instrumento normativo**, ex., redução salarial por negociação coletiva (art. 7º., VI, da CF).
10. Em caso de conflito entre **normas coletivas**, as condições estabelecidas em **acordo** coletivo de trabalho sempre **prevalecerão** sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (critério da **especificidade**).
11. Conforme o **Princípio da Irretroatividade e da Aplicação Imediata ou do Efeito Imediato**, a lei nova, ao entrar em vigor, **não se aplica** aos contratos de trabalho já terminados, nem aos atos já praticados nos contratos de trabalho em curso, mas, os atos futuros serão regidos pela lei nova.
12. Conforme o **Princípio da Territorialidade**, aplica-se a lei brasileira aos que prestam serviço em nosso **país**, independentemente de sua nacionalidade e do local de sua contratação, (observada a exceção da Lei 7.064/82 para trabalhadores transferidos para o exterior).
13. O **regulamento interno** de empresa, quando **adere** ao contrato de trabalho, assume natureza jurídica de **cláusula contratual regulamentar**, gerando direito adquirido ao trabalhador (Súmula 51, I, do TST).
14. As regras fixadas em contrato de trabalho, por serem concretas, específicas e pessoais (envolvem apenas os contratantes) não constituem fonte formal (geral) de direito.
15. Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelos Tribunais trabalhistas não poderão **restringir direitos** legalmente previstos **nem criar** obrigações que não estejam previstas em lei.
16. São **fontes normativas subsidiárias e/ou supletivas** do Direito do Trabalho: jurisprudência, analogia, equidade, princípios e normas gerais de direito, usos e costumes e o direito comparado (art. 8º, CLT).
17. O **direito comum** será fonte **subsidiária** do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

18. Não há **hierarquia** entre as fontes normativas subsidiárias, ficando sua utilização a critério do julgador. A única ressalva é que o **interesse individual** não pode prevalecer sobre o **interesse coletivo**.
19. A **analogia** é um método de integração em que, na ausência de norma aplicável, o operador jurídico busca **preceito adequado** existente em outro segmento do universo jurídico, ex. sobreaviso (art. 244 da CLT), inicialmente previsto para os ferroviários e atualmente estendido aos trabalhadores comuns (Súm. 428, TST).
20. A equidade corresponde a uma **interpretação abrandada** da lei para aplicação em situações para as quais não existe nenhuma norma e haja necessidade de uma **distribuição justa** do Direito.
21. O **uso** é a prática habitual dentro de uma relação jurídica específica, com partes específicas, a quem seus efeitos têm aplicação **restrita**, configurando simples **cláusula tacitamente ajustada** na relação jurídica, não assumindo a condição de ato-regra.
22. O **costume** consiste na prática habitual adotada em universo mais amplo de certa empresa, categoria, região, etc., formando um modelo de conduta geral, impessoal, aplicável *ad futurum* a todos os trabalhadores integrados no mesmo tipo de contexto, caracterizando-se, pois, como **norma jurídica**.
23. Em geral, **Portarias, Avisos e Circulares** não são fontes formais do Direito porque lhes faltam a generalidade, impessoalidade e abstração. São apenas **meios de comunicação** entre o capital (empregador) e o trabalho (empregado).
24. A **sentença normativa** corresponde à decisão proferida em um **dissídio coletivo**, diante da inexistência de conciliação entre trabalhadores e empregadores. Através dela são criadas, modificadas ou extintas condições de trabalho e, por isso, é **fonte formal** do Direito do Trabalho.
25. **Acordos e convenções coletivas** são instrumentos de caráter **normativo**, firmados entre entidades sindicais (convenções) ou entre entidades sindicais e empresas (acordos), que estabelecem condições de trabalho aplicáveis no âmbito de representação das partes envolvidas.
26. As leis estaduais e municipais referentes às relações trabalhistas no âmbito das empresas são equiparadas a **regulamentos de empresas**, em face da competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho.

2. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

1. O sistema jurídico é formado por **normas** (gênero), cujas espécies são: **regras e princípios**. As regras têm maior **especificidade**, já os princípios têm maior grau de **abstração e generalidade**, servindo de inspiração para as regras e até mesmo de sustentação de todo o sistema.
2. Os princípios **informam, orientam e inspiram** regras gerais. Devem ser observados quando da criação da norma, na sua interpretação e na sua aplicação. Sistematizam e dão origem a institutos jurídicos.
3. Para a corrente **tradicional** (positivista), os princípios têm apenas **função integrativa** em caso de **lacunas** normativas (art. 8º, CLT). Para o constitucionalismo **contemporâneo** (pós-positivista), os princípios são dotados de **força normativa** e, assim, seriam **fontes formais do direito**.
4. São **princípios constitucionais do trabalho**: dignidade e centralidade da pessoa humana; valorização do trabalho; inviolabilidade do direito à vida; bem-estar individual e social e justiça social; submissão da propriedade à sua função socioambiental; igualdade e não discriminação; segurança; proporcionalidade e razoabilidade; vedação do retrocesso social.
5. São **princípios gerais** aplicáveis ao Direito do Trabalho: inalterabilidade contratual lesiva; lealdade e boa-fé; não alegação da própria torpeza; vedação ao abuso do direito; razoabilidade; e tipificação legal de ilícitos e penas.
6. São **princípios específicos** do Direito do Trabalho: proteção; condição mais benéfica; irrenunciabilidade; continuidade; inalterabilidade contratual lesiva; intangibilidade, integralidade e irredutibilidade salarial; primazia da realidade; imperatividade das normas trabalhistas; intangibilidade objetiva do contrato; intervenção mínima na autonomia coletiva da vontade.
7. O **princípio da proteção** está ligado à própria **essência** do Direito do Trabalho e visa reequilibrar a relação jurídica capital/trabalho (empregado x empregador), através da tutela da parte hipossuficiente, por meio de intensa **intervenção estatal**, em especial, na elaboração da legislação trabalhista.
8. O princípio da **condição mais benéfica** tem duas vertentes: a) **interpretativa**: a interpretação da norma deve ser a mais favorável ao

- trabalhador; b) **hierárquica**: as condições mais benéficas previstas no contrato ou regulamento devem prevalecer diante de novas normas desfavoráveis ao empregado.
9. Conforme o **princípio da irrenunciabilidade** dos direitos trabalhistas, o empregado, por ato individual (renúncia) ou bilateral (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo **nulo** o ato dirigido a esse despojamento.
 10. A renúncia a direito trabalhista é **vedada** por dois motivos: 1) **estado de sujeição** do empregado, de forma que sua manifestação de vontade pode não ser livre; 2) **caráter alimentar** dos direitos trabalhistas.
 11. A Súm. 199 do TST adota o princípio da **irrenunciabilidade** ao negar validade à **pré-contratação de horas extras** de bancário, presumindo a sua coação, sob pena de não obter o emprego.
 12. Excepcionalmente, a **renúncia é permitida** no âmbito trabalhista, ex: renúncia ao aviso prévio, quando empregado consegue outro emprego; renúncia do empregado estável para adotar o regime do FGTS; dirigente sindical que pede ou aceita transferência; coexistência de dois regulamentos na empresa.
 13. O **princípio da continuidade** traz a presunção de que o contrato de trabalho é pactuado por **prazo indeterminado**, tendo em vista que o empregado depende do emprego para sua subsistência.
 14. A Súmula 212 do TST adota o princípio da continuidade ao afirmar que, quando o empregador nega a prestação de serviços e a dispensa, caberá a ele (empregador) a **prova do término** do contrato de emprego.
 15. Uma exceção ao princípio da continuidade está no **contrato intermitente** (art. 452-A da CLT), porque o empregado contratado nesta modalidade alterna **períodos de trabalho e períodos de inatividade**, podendo passar longos períodos sem qualquer trabalho.
 16. O **princípio da inalterabilidade contratual lesiva** pressupõe que, em regra, são vedadas as alterações do contrato de trabalho que tragam prejuízo ao empregado.
 17. O princípio da **irredutibilidade salarial** significa que, diante de sua natureza alimentar, o salário não pode sofrer **redução numérica**, a fim de se garantir a estabilidade econômica do trabalhador.
 18. A vedação à **irredutibilidade salarial** comporta exceções, tais como, autorização em norma coletiva, pagamento de prestação alimentícia, dedução de imposto de renda e contribuição previdenciária.

19. A **intangibilidade salarial** significa que o salário é protegido em face da penhora, salvo exceção legal.
20. A **integralidade salarial** corresponde à **proteção dos salários** contra descontos não previstos em lei ou contrato.
21. A finalidade do **princípio da intangibilidade salarial** é garantir a estabilidade econômica do trabalhador e esse princípio comporta exceções, tais como, autorização em norma coletiva, pagamento de prestação alimentícia, dedução de imposto de renda e contribuição previdenciária.
22. O **princípio da primazia da realidade** pressupõe que **prevalece a realidade** dos fatos em detrimento do que ficou registrado nos instrumentos formais de sua constituição.
23. As normas trabalhistas são **imperativas**, de forma que sua aplicação não pode ser afastada pela vontade das partes.
24. O **princípio da intangibilidade objetiva do contrato** pressupõe que o contrato de trabalho permanecerá **inalterado** mesmo com a mudança do empregador, ex, sucessão, fusão, etc.. Há exceções, como na morte do empregador doméstico.
25. O **princípio da intervenção mínima na autonomia coletiva da vontade** veda ao juiz apreciar o conteúdo material das normas coletivas, devendo se ater à análise dos **elementos essenciais** do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei).

3. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

1. **Relação de trabalho** é qualquer tipo de prestação de serviço com **trabalho humano**, consubstanciado numa obrigação de fazer.
2. **Relação de emprego** é espécie do gênero relação de trabalho e deve observar os **requisitos legais** específicos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT: trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.
3. Para a configuração da **relação de emprego**, é necessária a exploração da **energia do trabalho humano em favor de outrem que assume os riscos da atividade econômica**.
4. O requisito da pessoalidade da relação de emprego significa que o trabalho do empregado somente pode ser realizado pela **pessoa dele**, não podendo ser substituído por outro, exceto férias e faltas.

5. Com relação ao empregador, aplica-se o princípio da **despersonalização**: ainda que mude o empregador (transferência da propriedade da empresa ou alteração do quadro societário), isso não irá afetar o vínculo empregatício do trabalhador.
6. O requisito da **não-eventualidade** significa um grau mínimo de **permanência** no contexto da relação de emprego, isto é, o trabalho é realizado de **forma repetida**, nas atividades permanentes do tomador e a este fixado juridicamente.
7. Para o **doméstico**, não basta o requisito da não eventualidade, é necessário o requisito da **continuidade**, isto é, que o trabalho se desenvolva **por mais de dois dias** na semana.
8. O requisito da **onerosidade** significa que o empregado trabalha para receber **contraprestação**, remuneração pelos serviços prestados. O caráter lucrativo ou não do empregador não é determinante para definir o requisito.
9. O requisito da **subordinação** é a obrigação que tem o empregado de prestar serviços sob as ordens do empregador, em decorrência do contrato de trabalho firmado entre eles.
10. A **exclusividade não é** elemento configurador de uma relação empregatícia, embora represente forte indício de sua existência.
11. Se em uma determinada relação jurídica, os requisitos dos arts. 2º e 3º, da CLT estiverem presentes, o vínculo empregatício estará configurado, ainda que as partes tenham dado outra **roupagem formal** para o ajuste (Princípio da Primazia da Realidade).
12. **Não há vínculo empregatício** entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, com dedicação parcial ou integral.
13. **Autônomo** é o trabalhador que desenvolve sua atividade com **organização própria**, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução (exemplos: médico, engenheiro).
14. É vedado o reconhecimento de vínculo empregatício com o trabalhador autônomo, ainda que contratado com **exclusividade e de forma contínua**, desde que preenchidos os requisitos legais de outros diplomas não laborais, como o CC e Lei do Representante Comercial.

15. **Trabalho eventual** é aquele em que a pessoa física presta serviços **ocasionalmente**, sem relação de emprego, a uma pessoa física ou jurídica, com subordinação de curta duração (ex: diarista, chapa).
16. **Trabalho avulso** é exercido por um trabalhador eventual, por curtos períodos de tempo, em benefício de distintos tomadores, sem se fixar especificadamente a nenhum deles, com **interferência obrigatória** do sindicato profissional ou do órgão gestor de mão de obra (OGMO).
17. O trabalhador avulso não é empregado, mas possui os **mesmos direitos** dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente.
18. Não há vínculo de emprego do cooperativado com a cooperativa, quando observados dois princípios: 1) **dupla qualidade**: o cooperador presta serviços à cooperativa, que oferece serviços a seus associados; 2) **retribuição pessoal diferenciada (Princípio da Affectio Societatis)**.
19. **Trabalho voluntário** é a atividade não remunerada prestada à **entidade pública** de qualquer natureza, ou à **instituição privada de fins não lucrativos**, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.
20. **Trabalho temporário** é o realizado por pessoa natural contratada por uma empresa de trabalho temporário, que a coloca à disposição de um tomador de serviços para atender duas situações: 1) necessidade de **substituição transitória** de pessoal permanente; 2) **demanda complementar** de serviços.
21. São **requisitos do trabalho temporário**: contrato escrito entre empregado e a empresa de trabalho temporário; contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços com o motivo da contratação; duração máxima: 180 dias, o que poderá ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não.
22. **Representante comercial** é a pessoa (jurídica ou física), sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a **mediação** para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.
23. O representante comercial só adquire **direito às comissões** quando do pagamento dos pedidos e propostas e suas comissões podem ser estornadas, no caso de **insolvência** do comprador.
24. Os salões de beleza poderão celebrar **contratos de parceria**, por **escrito**, com os profissionais que desempenham as atividades de

cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e assim não existirá vínculo empregatício, **salvo se configurados os elementos da relação de emprego na prática.**

25. O **estágio** é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos, configurando um **contrato especial de trabalho** (não configurando vínculo de emprego se observados os requisitos da Lei 11.788/2008).

4. EMPREGADO

1. Empregado **doméstico** é aquele que presta serviços de **natureza contínua (por mais de dois dias na semana) e de finalidade não lucrativa** a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas.
2. O **doméstico** pode firmar acordo escrito com jornada de **12 x 36**, com intervalo intrajornada observado ou indenizado. A remuneração mensal engloba o **DSR e os feriados** e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.
3. Os intervalos previstos na lei do doméstico, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça **não serão computados** como horário de trabalho.
4. É **obrigatório o registro** do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.
5. O fornecimento de **moradia** ao doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de **posse ou de propriedade** sobre a referida moradia e não possui natureza salarial.
6. As primeiras 40 horas extras mensais do **doméstico** deverão ser quitadas com o **adicional de horas extras (mínimo de 50%)**. O saldo de horas extras não quitadas poderá ser **compensado** no prazo máximo de **um ano**.
7. O trabalho do **doméstico** não compensado prestado em **domingos e feriados** deve ser pago em **dobro**, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

8. **Empregado rural** (ou rurícola) é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de **natureza não eventual** a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.
9. A mãe social é a empregada que se reside e se ativa em **casas-lares, com até 10 menores abandonados**, para os quais dá assistência. O vínculo de emprego se forma com a entidade de assistência social.
10. **Aprendiz** é uma modalidade de empregado, cujo contrato de trabalho é **especial** porque mescla a prestação de **serviços tradicional à aprendizagem** profissional do trabalhador, a fim de lhe garantir qualificação e formação profissional.
11. **Altos empregados** são aqueles que exercem **cargos de confiança** na empresa e dela recebem amplos poderes de administração para agir em nome do empregador.
12. **Teletrabalho** é a prestação de serviços **fora das dependências** do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.
13. O **comparecimento**, ainda que de modo **habitual**, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.
14. O empregado submetido ao regime de **teletrabalho** poderá prestar serviços em duas modalidades: 1) Teletrabalho **por jornada**; 2) Teletrabalho **por produção ou tarefa** (nessa modalidade ficam excluídos do controle de jornada do art. 62, III, da CLT).
15. No teletrabalho, o **tempo de uso** de tecnologia, infraestrutura, softwares, ferramentas digitais e outros, fora da jornada de trabalho não constitui tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, exceto se previsto em acordo individual ou norma coletiva.
16. É possível que o empregado possa migrar do **regime presencial** para o regime de **teletrabalho**, observados os seguintes requisitos: 1) **mútuo consentimento** entre empregado e empregador; 2) registrado em **aditivo** contratual.
17. Também é possível a alteração do regime de **teletrabalho** para o **presencial**, observados os seguintes requisitos: 1) **determinação** do empregador; 2) prazo de transição mínimo **15 dias**; 3) registrado em **aditivo contratual**.

18. O empregado intermitente é aquele que presta seus serviços **sem continuidade**, mas de natureza não eventual e pessoal, sob a direção do empregador e mediante pagamento de salário.
19. O contrato intermitente é caracterizado por momentos de **plena atividade** e outros momentos de **inatividade**, sendo que o período de inatividade não caracteriza tempo à disposição do empregador.
20. O contrato de trabalho **intermitente** deve ser celebrado por **escrito**, contendo especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a **mesma função** em contrato intermitente ou não.
21. A efetiva prestação de serviços do **intermitente** fica condicionada à **convocação** pelo empregador por qualquer meio de comunicação eficaz, que deverá se realizar com mínimo de **três dias corridos de antecedência** e com informação sobre a respectiva jornada de trabalho.
22. Uma vez recebida a **convocação**, o empregado tem o prazo de **um dia** útil para aceitá-la ou não. Em caso de silêncio, a lei estabelece uma **presunção** de recusa.
23. O empregado intermitente pode se recusar a atender à convocação, quantas vezes quiser. **Aceita a oferta** para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, **multa de 50%** (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a **compensação** em igual prazo.
24. **Empregado hipersuficiente** é aquele portador de diploma de **nível superior** e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do INSS.
25. O contrato de trabalho do **atleta profissional** terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a **3 meses nem superior a 5 anos**.

5. EMPREGADOR

1. **Empregador** é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.
2. São empregadores, por **equiparação**, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

3. Em relação ao empregador, predomina a **impessoalidade (despersonalização)**, de forma que o contrato de trabalho não sofre alteração mesmo na hipótese de efetiva mudança do empregador, como é o caso da sucessão.
4. Cabe ao empregador assumir, de forma exclusiva, os riscos do negócio (**alteridade**), não podendo transferi-los para o empregado.
5. Os **poderes do empregador** (poder hierárquico) correspondem ao **conjunto de prerrogativas** inerentes à direção, regulamentação, fiscalização e disciplina da economia interna e correspondente prestação de serviços, sendo inerente ao vínculo empregatício.
6. A doutrina apresenta quatro **modalidades de poderes do empregador**: poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar.
7. O **Poder Diretivo** corresponde ao poder de **dirigir** a organização da estrutura e do espaço interno da empresa, ex. fixar horário de trabalho e local.
8. O **Poder Regulamentar** corresponde ao poder de **fixar regras** gerais para serem observadas pelos empregados, ex. circulares, regimento interno e portarias.
9. O **Poder Fiscalizatório** corresponde ao poder de vigilância do ambiente interno da empresa, de fiscalização do modo de prestação de serviços, ex. controle de horário, monitoramento do local de trabalho por vídeo e de e-mails corporativos, uso de detector de metais, entre outros.
10. O **Poder Disciplinar** corresponde ao poder de **aplicar punições** aos empregados em caso de descumprimento de obrigações contratuais.
11. O poder empregatício **não é absoluto**, sofre limites tanto da legislação, quanto dos princípios que regem a relação empregatícia, em especial os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador.
12. **Grupo econômico** é a **reunião** de duas ou mais empresas que, mesmo cada uma possuindo personalidade jurídica própria, estejam sob direção, controle ou administração da outra, ou ainda quando, demonstrando interesse integrado, guarde cada uma sua autonomia.
13. Para a **formação do grupo econômico** não é necessário que as empresas integrantes exerçam a mesma atividade econômica, contudo, é necessário que tenham **finalidade econômica**.

14. A CLT adota a **teoria do grupo econômico por coordenação** (horizontal) e, assim, para caracterizar o grupo econômico, basta que exista uma **relação de coordenação** entre as diversas empresas.
15. Além da mera **identidade de sócios**, para a caracterização do grupo econômico é necessária a presença de mais três requisitos: a) **interesse integrado**; b) efetiva **comunhão de interesses**; e c) **atuação conjunta** das empresas dele integrantes.
16. O grupo econômico gera a **responsabilidade solidária** entre as empresas, ou seja, se uma delas não quitar os débitos trabalhistas, as demais são responsáveis integralmente pela dívida (responsabilidade solidária passiva).
17. É permitida a **inclusão no polo passivo da execução trabalhista** de pessoa jurídica pertencente ao mesmo grupo econômico, que não participou da fase de conhecimento, através de **incidente de desconsideração da pessoa jurídica (IDPJ)** e demonstrado o **abuso** da personalidade jurídica.
18. Ocorre a **sucessão** de empregadores (sucessão trabalhista) sempre que houver alteração no polo subjetivo da relação de emprego, seja pela alteração da propriedade da empresa, seja pela mudança de sua estrutura jurídica.
19. O contrato de franquia, por si só, não autoriza o reconhecimento de grupo econômico ou a responsabilidade solidária do franqueador pelas obrigações trabalhistas do franqueado, salvo se comprovada a ingerência direta na gestão de pessoal.
20. O **sucessor assume a responsabilidade** pelos débitos trabalhistas do sucedido e, em regra, o sucedido não tem qualquer responsabilidade sobre os créditos trabalhistas anteriores à sucessão, exceto em caso de **fraude**, quando então responderá de forma **solidária** pelos débitos.
21. O **patrimônio** da pessoa jurídica não se confunde com o patrimônio das pessoas físicas que integram o seu quadro societário, todavia, em certas circunstâncias admite-se que a personalidade jurídica da sociedade seja **desconsiderada**, de modo que o patrimônio de seus membros responda pelas obrigações sociais (Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica).
22. O sócio que sai do quadro societário da empresa responde **subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, limitada às ações ajuizadas

- até dois anos** depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: I – a empresa devedora; II – os sócios atuais; e III – os sócios retirantes.
23. O **sócio retirante** responderá **solidariamente** com os demais quando ficar comprovada **fraude** na alteração societária decorrente da modificação do contrato.
 24. A regra é a isenção de responsabilidade trabalhista do **dono da obra** que não é construtor/incorporador, incluindo empresas de médio/grande porte e entes públicos. Contudo, haverá **responsabilidade subsidiária** se o dono da obra (exceto entes públicos) contratar empreiteiro sem idoneidade econômico-financeira (**culpa in eligendo**). Essa responsabilidade excepcional aplica-se apenas aos contratos firmados após 11/05/2017.
 25. A terceirização em **qualquer atividade econômica** e inclusive na **atividade-fim** é expressamente permitida (para o aeronauta é vedada a terceirização em atividade-fim).
 26. A prestação de serviços terceirizados a uma **pluralidade de tomadores** não afasta a **responsabilidade subsidiária**, bastando a constatação de que se beneficiaram dos serviços prestados.

6. CONTRATO DE TRABALHO

1. O contrato individual de trabalho corresponde ao **acordo de vontades**, tácito ou expresso, em que uma pessoa natural (empregado) coloca seus serviços à disposição de outra pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados.
2. Para fins de contratação, o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a **6 (seis) meses** no mesmo tipo de atividade.
3. O contrato de trabalho é comutativo, o que significa que as prestações são conhecidas desde o início da contratação, de forma que as partes podem verificar, no momento da celebração do ajuste, as vantagens e os sacrifícios que terão de enfrentar durante o contrato.
4. O contrato de trabalho é **intuitu personae**, isto é, possui **caráter pessoal** com relação ao empregado, de forma que somente este empregado pode cumprir a prestação de serviços.

5. É cabível o contrato por **prazo determinado** quando previsto em lei ou nas hipóteses de: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório e contrato de experiência.
6. O **prazo máximo** do contrato por prazo determinado é de **2 anos**, ou de **90 dias** para contrato de experiência ou, ainda, o **limite fixado na lei** regulamentadora do contrato.
7. Em caso de **rescisão antecipada** do contrato por prazo determinado, se a iniciativa for do **empregador**, este deverá indenizar o empregado com o equivalente à metade dos salários devidos até o final do contrato e multa de 40% sobre o FGTS.
8. Em caso de **rescisão antecipada** do contrato por prazo determinado, se a iniciativa for do **empregado**, este deverá indenizar o empregador pelos **prejuízos causados**, até o limite da metade dos salários devidos até o final do contrato.
9. Se pactuada **cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão**, a ruptura antecipada do contrato irá gerar as **mesmas consequências** da extinção antecipada dos contratos por prazo indeterminado.
10. Não se admite a **alteração** das condições pactuadas no contrato de trabalho, sempre que esta alteração causar **prejuízo** ao empregado (Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva - Art. 468 da CLT).
11. Os requisitos para a **alteração válida** do contrato de trabalho são: 1) **consentimento** do empregado; 2) **ausência de prejuízo** ao empregado. Na falta de qualquer desses requisitos, a alteração será nula de pleno direito.
12. O **jus variandi** corresponde ao direito que detém o empregador, em decorrência do **poder diretivo**, de alterar determinadas condições de trabalho de forma unilateral, relacionadas com a organização do ambiente de trabalho, função, salário e local de prestação de serviços.
13. É vedado o **rebaixamento** do empregado, isto é, a alteração de função do empregado para outra de menor importância, exceto no caso de reversão do empregado que exerce função de confiança ao cargo efetivo anteriormente ocupado.
14. É lícita a alteração do **horário noturno para diurno** (não o contrário), porque presume-se seja mais favorável ao empregado.
15. A **transferência** é a alteração do local de trabalho que implique na mudança de domicílio do empregado. As despesas decorrentes

- correm por conta do empregador. Se for **provisória** gera direito ao **adicional de transferência** (mínimo de 25% do salário).
16. A transferência **unilateral** é vedada, exceto: nas seguintes hipóteses, desde que exista real necessidade do serviço: 1) empregados que exercem cargo de confiança; 2) empregados cuja natureza do serviço pressuponha a transferência, desde que haja necessidade do serviço; 3) extinção do estabelecimento.
 17. Qualquer **alteração de regulamento empresarial** somente é válida para os empregados admitidos a partir da data de alteração. Se coexistirem 2 ou mais regulamentos, o empregado deve escolher **um deles**, renunciando aos demais.
 18. A **suspensão** do contrato de trabalho é a **cessação temporária** dos principais efeitos do contrato de trabalho. O vínculo empregatício se mantém, porém empregador e empregado não se submetem às principais obrigações contratuais (pagamento de salário e prestação de serviços), enquanto durar a suspensão.
 19. A **interrupção** do contrato de trabalho é a cessação temporária da prestação de serviços pelo empregado, mantendo-se, entretanto, as obrigações patronais (em especial, o pagamento de salário).
 20. São **efeitos jurídicos** da suspensão e interrupção: 1) garantia de retorno ao cargo anteriormente ocupado; 2) garantia de todas as vantagens atribuídas à categoria na ausência do empregado; 3) regra geral de impossibilidade de dispensa sem justa causa durante determinados afastamentos com garantia de emprego.
 21. A suspensão disciplinar do empregado por mais de **30 (trinta) dias consecutivos** importa na **rescisão indireta** do contrato de trabalho.
 22. No que se refere às **criações intelectuais** dos empregados no curso do contrato de trabalho, se o empregado é **contratado** para desenvolver o produto, a invenção pertence **exclusivamente** ao empregador.
 23. Se o empregado desenvolve o produto/serviço **desvinculado** do contrato de trabalho e sem se utilizar de nenhum recurso do empregador, a invenção pertencerá **unicamente** ao trabalhador, mesmo que a criação possa favorecer os negócios do empregador.
 24. Se o empregado exerce função que em nada se relaciona com a **invenção**, mas, para criá-la, utiliza-se da estrutura/equipamentos/recursos fornecidos pelo empregador, a invenção pertence **igualmente aos dois**, empregado e empregador.