Eduardo Aragão

AMOSTRA

Adquira em eduardoaragao.com

TESES TRABALHISTAS

1ª Edição | 26.01.24

Súmulas e OJs do TST e Julgados do STF e STJ em Matéria Trabalhista Separados por Assunto

Conheça também o Ebook
"De Tese Em Tese - Teses de Repercussão Geral do STF, REsp Repetitivos e IACs do STJ Separadas por Matéria e Assunto"

Materiais Gratuitos: Editais Verticalizados, Legislação Local, Provas anteriores e mais...

www.eduardoaragao.com

@eduardo._.aragao

Direito do Trabalho

Sumário

Direito do Trabalho **4**

1. Fontes do Direito do Trabalho **4**

1.1. Regulamento de Empresa 4

2. Princípios do Direito do Trabalho **4**

2.1. Princípio da Proteção 4

2.2. Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade de Direitos 7

2.3. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego 8

2.4. Princípio da Primazia da Realidade 9

2.5. Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva 9

2.6. Princípio da Intangibilidade Salarial ou Irredutibilidade Salarial 12

2.7. Princípio da Igualdade ou Não Discriminação 13

3. Sujeitos do Contrato de Trabalho **13**

3.1. Bancários 13

3.2. Grupo Econômico e Sucessão Trabalhista 17

3.3. Terceirização 19

4. Contrato Individual de Trabalho **22**

4.1. Considerações Gerais 22

4.2. Nulidade do Contrato de Trabalho 25

4.3. Alteração do Contrato de Trabalho 27

4.4. Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho 29

4.5. Extinção do Contrato de Trabalho 30

5. Aviso Prévio **35**

6. Estabilidade e Garantia Provisória no Emprego **39**

7. Duração do Trabalho **44**

7.1. Considerações Gerais 44

7.2. Descanso Semanal Remunerado e Feriados 57

7.3. Férias 58

8. Salário-Mínimo **59**

9. Remuneração e Salário **61**

9.1. Geral 61

9.2. Comissões 63

9.3. Gratificações 64

9.4. Décimo Terceiro Salário 65
9.5. Horas Extras 66
9.6. Adicional Noturno 68
9.7. Adicional de Periculosidade 69
9.8. Adicional de Insalubridade 71
9.9. Adicional de Transferência 74
9.10. Parcelas Indenizatórias 74
10.Equiparação Salarial 75
11.Responsabilidade por Danos 78
12.Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS 79
13.Prescrição e Decadência 82
14.Segurança e Medicina do Trabalho 86
15.Direito Coletivo do Trabalho 87
16.Direito de Greve e Serviços Essenciais 92
17.Comissões de Conciliação Prévia 94
18.Renúncia e Transação 94

Direito do Trabalho

1. Fontes do Direito do Trabalho

1.1. Regulamento de Empresa

-	Súmula, OJ ou Tese
S. 51 TST	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.
S. 77 TST	Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.
S. 186 TST	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.
S. 202 TST	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.

2. Princípios do Direito do Trabalho

2.1. Princípio da Proteção

-	Súmula, OJ ou Tese
S. 51 TST	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.
S. 80 TST	A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional. **Comentário:** o adicional de insalubridade faz parte do que podemos chamar de salário condição. Assim, somente enquanto existir aquela condição específica é que ele será

	devido. No caso, a condição é a exposição a um ambiente insalubre, que pode causar prejuízos à saúde do trabalhador, por isso é devido um adicional a quem trabalha nessa condição. Todavia, caso a insalubridade seja eliminada mediante a utilização de aparelho protetor que foi fornecido ao empregado, não existirá mais aquela condição de sujeição a um ambiente/situação insalubre, devendo ser retirado o adicional respectivo. Isso difere da situação na qual a insalubridade apenas tem o grau reduzido, de máximo para médio ou mínimo. Havendo a redução do grau de insalubridade pela utilização do aparelho protetor, deve ser reduzido o percentual do adicional para o novo nível correspondente à insalubridade.
S. 202 TST	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.
S. 288 TST	I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT). II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro. III - Após a entrada em vigor das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29/05/2001, reger-se-á a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preenchera tais requisitos. IV - O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções. **Comentário:** o mais importante aqui são os itens I e II, que tratam do subprincípio da condição mais benéfica, que se refere à manutenção dos direitos ou condições específicas dos trabalhadores, mesmo quando uma norma em vigor é alterada ou removida de forma que seria prejudicial a eles. Garante-se que os trabalhadores não sofram redução de direitos devido a mudanças nas normas trabalhistas, assegurando

	que a norma mais favorável continue a prevalecer. Lembre que o princípio da proteção é dividido em três subprincípios: a) condição mais benéfica; b) *in dubio pro operario*; e c) norma mais favorável.
S. 291 TST	A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. **Comentário:** conforme essa súmula, é possível que ocorra a supressão de horas extras habituais. No entanto, é preciso diferenciar três situações: a) na primeira situação, a supressão parte da iniciativa do empregador, e, adicionalmente, o empregado já prestava essas horas extras há pelo menos um ano. Assim, com essas duas condições preenchidas (iniciativa da supressão foi do empregador e o empregado já estava habitualmente, há pelo menos um ano, prestando horas extras), deverá ser paga uma indenização ao empregado; b) na segunda situação, a iniciativa da supressão também foi do empregador, mas o empregado prestava há menos de um ano as horas extras, não caracterizando a habitualidade, e, portanto, não sendo devida a indenização; e c) na terceira situação, a iniciativa para a supressão das horas extras partiu do próprio empregado, não sendo a ele devida a indenização, independente de ter mais ou menos de um ano prestando as horas extras.
S. 372 TST	I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. **Comentário:** essa súmula está superada, embora o texto não tenha sido formalmente cancelado pelo TST. Sobre a S. 372 do TST, atente-se para o art. 468, § 2º, da CLT. O ocupante de cargo de confiança, seja lá qual for o tempo em que o ocupou, não tem mais direito à manutenção do pagamento da gratificação quando for realocado em seu cargo de origem. Porém, o TST vem decidindo que essa ausência de direito à manutenção da gratificação

	não se aplica àqueles que preencheram os requisitos (cumpriram os dez anos de exercício do cargo de confiança) até a data do advento da Reforma Trabalhista (até a alteração do art. 468 da CLT), pois o direito já aderiu ao seu contrato de trabalho. Assim, se o empregado completou os dez anos em 2016, ele terá direito à incorporação da gratificação caso o empregador determine seu retorno ao cargo de origem, tirando-o do cargo de confiança. No entanto, se os dez anos ainda estavam incompletos (tinha nove anos, por exemplo), só vindo a completá-los na vigência da alteração do art. 468 da CLT, não há direito à manutenção da gratificação.

2.2. Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade de Direitos

-	**Súmula, OJ ou Tese**
S. 51 TST	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.
S. 265 TST	A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno. **Comentário:** o adicional noturno configura o que se denomina salário condição. Suprimida a condição que o faz ser devido, o empregado perde o direito ao respectivo adicional (sem condição = sem salário condição). Além disso, é importante consignar que a transferência do empregado do período noturno para o período diurno pode ser feita unilateralmente pelo empregador, não representando uma alteração prejudicial, pelo contrário. Como o trabalho noturno pode ser prejudicial à saúde humana, prevalece o entendimento de que a transferência para o período diurno, ainda que sem a obtenção da concordância do empregado, é a este mais benéfica, mesmo que isso represente uma supressão do adicional percebido, com a diminuição de sua remuneração mensal. Assim, não se aplica à transferência do período noturno ao período diurno o disposto no art. 468, *caput*, da CLT, segundo o qual a alteração do contrato de trabalho somente é possível por mútuo consentimento, e desde que não importe, direta ou indiretamente, prejuízo ao trabalhador.
S. 288 TST	I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada

	fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT). II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro. III - Após a entrada em vigor das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29/05/2001, reger-se-á a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preenchera tais requisitos. IV - O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções. **Comentário:** o mais importante aqui são os itens I e II, que tratam do subprincípio da condição mais benéfica, o qual se refere à manutenção dos direitos ou condições específicas dos trabalhadores, mesmo quando uma norma em vigor é alterada ou removida de forma que seria prejudicial a eles. Garante-se que os trabalhadores não sofram redução de direitos devido a mudanças nas normas trabalhistas, assegurando que a norma mais favorável continue a prevalecer. Além disso, Lembre que o princípio da proteção é dividido em três subprincípios: a) condição mais benéfica; b) *in dubio pro operario*; e c) norma mais favorável.
OJ 159 SDI-I	Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT.

2.3. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

-	**Súmula, OJ ou Tese**
S. 212 TST	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.

2.4. Princípio da Primazia da Realidade

-	Súmula, OJ ou Tese
S. 12 TST	As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

2.5. Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

-	Súmula, OJ ou Tese
S. 209 STF	O salário-produção, como outras modalidades de salário-prêmio, é devido, desde que verificada a condição a que estiver subordinado, e não pode ser suprimido unilateralmente, pelo empregador, quando pago com habitualidade.
S. 29 TST	Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.
S. 43 TST	Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço. **Comentário:** esse § 1º do art. 469 da CLT autoriza a transferência, sem a necessidade de obtenção da anuência do empregado (transferência por ato unilateral), do empregado que exerça cargo de confiança e daqueles cujo contrato de trabalho tenham como condição, implícita (atenção aqui) ou explícita, a transferência. No entanto, o mesmo dispositivo legal determina que essa transferência deve decorrer da real necessidade do serviço.
S. 51 TST	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.
S. 159 TST	I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.
S. 265 TST	A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno. **Comentário:** o adicional noturno configura o que se denomina salário condição.

	Suprimida a condição que o faz ser devido, o empregado perde o direito ao respectivo adicional (sem condição = sem salário condição). Além disso, é importante consignar que a transferência do empregado do período noturno para o período diurno pode ser feita unilateralmente pelo empregador, não representando uma alteração prejudicial, pelo contrário. Como o trabalho noturno pode ser prejudicial à saúde humana, prevalece o entendimento de que a transferência para o período diurno, ainda que sem a obtenção da concordância do empregado, é a este mais benéfica, mesmo que isso represente uma supressão do adicional percebido, com a diminuição de sua remuneração mensal. Assim, não se aplica à transferência do período noturno ao período diurno o disposto no art. 468, *caput*, da CLT, segundo o qual a alteração do contrato de trabalho somente é possível por mútuo consentimento, e desde que não importe, direta ou indiretamente, prejuízo ao trabalhador.
S. 277 TST	As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. **Comentário:** Súmula declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF nº 323/DF, Rel Min. Gilmar Mendes, DJE de 15/09/2022 ("É inconstitucional a interpretação jurisprudencial da Justiça do Trabalho que mantém a validade de direitos fixados em cláusulas coletivas com prazo já expirado até que novo acordo ou convenção coletiva seja firmado"). Em que pese a declaração de inconstitucionalidade, o texto não foi formalmente cancelado pelo TST.
S. 288 TST	I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT). II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro. III – Após a entrada em vigor das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29/05/2001, reger-se-á a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preenchera tais requisitos.

	IV – O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções.
S. 372 TST	I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (superada) II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. **Comentário:** essa súmula está superada, embora o texto não tenha sido formalmente cancelado pelo TST. Sobre a S. 372 do TST, atente-se para o art. 468, § 2º, da CLT. O ocupante de cargo de confiança, seja lá qual for o tempo em que o ocupou, não tem mais direito à manutenção do pagamento da gratificação quando for realocado em seu cargo de origem. Porém, o TST vem decidindo que essa ausência de direito à manutenção da gratificação não se aplica àqueles que preencheram os requisitos (cumpriram os dez anos de exercício do cargo de confiança) até a data do advento da Reforma Trabalhista (até a alteração do art. 468 da CLT), pois o direito já aderiu ao seu contrato de trabalho. Assim, se o empregado completou os dez anos em 2016, ele terá direito à incorporação da gratificação caso o empregador determine seu retorno ao cargo de origem, tirando-o do cargo de confiança. No entanto, se os dez anos ainda estavam incompletos (tinha nove anos, por exemplo), só vindo a completá-los na vigência da alteração do art. 468 da CLT, não há direito à manutenção da gratificação.
OJ 113 SDI-I	O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória. **Comentário:** conforme se depreende da leitura do art. 469, § 1º, da CLT, a única diferenciação nesses casos (cargo de confiança ou previsão da transferência no contrato de trabalho) é que a transferência poderá ser determinada de forma unilateral pelo empregador (sem necessidade de anuência do empregado), mas o direito ao adicional permanece.
OJ 244 SDI-I	A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-

	aula.
OJ 308 SDI-I	O retorno do servidor público (administração direta, autárquica e fundacional) à jornada inicialmente contratada não se insere nas vedações do art. 468 da CLT, sendo a sua jornada definida em lei e no contrato de trabalho firmado entre as partes.

2.6. Princípio da Intangibilidade Salarial ou Irredutibilidade Salarial

-	**Súmula, OJ ou Tese**
S. 248 TST	A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial. **Comentário:** como o adicional de insalubridade é considerado um salário-condição, alterada a condição, que no caso é a reclassificação ou desclassificação da insalubridade, deve-se alterar o pagamento do adicional, seja para majorá-lo (reclassificação para um nível maior de insalubridade), diminuí-lo (reclassificação para um nível menor de insalubridade) ou extingui-lo (descaracterização da insalubridade).
S. 265 TST	A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno. **Comentário:** o adicional noturno configura o que se denomina salário condição. Suprimida a condição que o faz ser devido, o empregado perde o direito ao respectivo adicional (sem condição = sem salário condição). Além disso, é importante consignar que a transferência do empregado do período noturno para o período diurno pode ser feita unilateralmente pelo empregador, não representando uma alteração prejudicial, pelo contrário. Como o trabalho noturno pode ser prejudicial à saúde humana, prevalece o entendimento de que a transferência para o período diurno, ainda que sem a obtenção da concordância do empregado, é a este mais benéfica, mesmo que isso represente uma supressão do adicional percebido, com a diminuição de sua remuneração mensal. Assim, não se aplica à transferência do período noturno ao período diurno o disposto no art. 468, *caput*, da CLT, segundo o qual a alteração do contrato de trabalho somente é possível por mútuo consentimento, e desde que não importe, direta ou indiretamente, prejuízo ao trabalhador.
OJ 251 SDI-I	É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.

2.7. Princípio da Igualdade ou Não Discriminação

-	Súmula, OJ ou Tese
S. 443 TST	Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.
OJ 125 SDI-I	O simples desvio funcional do empregado não gera direito a novo enquadramento, mas apenas às diferenças salariais respectivas, mesmo que o desvio de função haja iniciado antes da vigência da CF/1988.

3. Sujeitos do Contrato de Trabalho

3.1. Bancários

-	Súmula, OJ ou Tese
S. 55 TST	As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.
S. 102 TST	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.
S. 109 TST	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. **Comentário:** tratando-se de gerente-geral de agência bancária (bancário enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT), não há sequer controle de jornada, inserindo-se na norma do art. 62 da CLT, que faz justamente a exclusão de alguns empregados do sistema de controle de jornada. Uma grande repercussão que existe nesse caso de ausência de limitação e de controle de jornada é o não pagamento de horas extras, já que sequer há uma carga horária diária ou semanal definida, nem mesmo controlada, registrada. A jornada extraordinária já estaria computada no valor adicional que é recebido por assumir o cargo de gestão. Nessa situação do gerente-geral, que exerce um cargo de gestão, outra mudança que ocorre é no percentual mínimo que deve ser acrescido à sua remuneração, nos termos do parágrafo único do art. 62 da CLT, devendo ser de ao menos 40% a mais que o do cargo efetivo. Logo, tem que exercer cargo de gestão + receber ao menos 40% a mais do que recebe no cargo de origem para que fique de fora da limitação e do controle de jornada. Pois bem, sobre a súmula, não sendo caso de exercício de cargo de gestão, não há que se enquadrar no art. 224, § 2º, da CLT, mas sim no *caput* desse dispositivo, que prevê uma jornada de 06h diárias e 30h semanais. de modo que as horas extraordinárias deverão ser pagas normalmente, não havendo que se falar em compensação com o valor da vantagem (gratificação) recebida.
S. 113 TST	O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.
S. 117 TST	Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.
S. 119 TST	Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.
S. 124 TST	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.
S. 199 TST	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% (cinqüenta 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.
S. 239 TST	É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.
S. 240 TST	O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da CLT.
S. 247 TST	A parcela paga aos bancários sob a denominação "quebra de caixa" possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.
S. 257 TST	O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.
S. 287 TST	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. **Comentário:** conforme o *caput* do art. 224 da CLT, a jornada do bancário é de 06 (seis) horas contínuas em dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas semanais. Todavia, caso esse bancário exerça função de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou outro cargo de confiança, desde que o valor (preste

	atenção aqui) da gratificação não seja inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, não se aplica a limitação das 06 horas diárias e 30 horas semanais, passando a ter a jornada "comum" de 08 horas diárias e 40 horas semanais. Logo, tem que ter função ou cargo de confiança + receber ao menos 1/3 a mais (a título de gratificação) do que recebe no cargo de origem para que a jornada passe de 06 para 08 horas diárias e de 30 para 40 horas semanais. Prosseguindo, tratando-se de gerente-geral de agência bancária (segunda parte da súmula), não há sequer controle de jornada, enquadrando-se na norma do art. 62 da CLT, que faz justamente a exclusão de alguns empregados do sistema de controle de jornada. Uma grande repercussão que existe nesse caso de ausência de limitação e de controle de jornada é o não pagamento de horas extras, já que sequer há uma carga horária diária ou semanal definida, nem mesmo controlada, registrada. A jornada extraordinária já estaria computada no valor adicional que é recebido por assumir o cargo de gestão Nessa situação do gerente-geral, que exerce um cargo de gestão, outra mudança que ocorre é no percentual mínimo que deve ser acrescido à sua remuneração, nos termos do parágrafo único do art. 62 da CLT, devendo ser de ao menos 40% a mais que o do cargo efetivo. Logo, tem que exercer cargo de gestão + receber ao menos 40% a mais do que recebe no cargo de origem para que fique de fora da limitação e do controle de jornada.
OJ 16 SDI-I	A isonomia de vencimentos entre servidores do Banco Central do Brasil e do Banco do Brasil, decorrente de sentença normativa, alcançou apenas os vencimentos e vantagens de caráter permanente. Dado o caráter personalíssimo do Adicional de Caráter Pessoal - ACP e não integrando a remuneração dos funcionários do Banco do Brasil, não foi ele contemplado na decisão normativa para efeitos de equiparação à tabela de vencimentos do Banco Central do Brasil.
OJ 17 SDI-I	Os adicionais AP, ADI ou AFR, somados ou considerados isoladamente, sendo equivalentes a 1/3 do salário do cargo efetivo (art. 224, § 2º, da CLT), excluem o empregado ocupante de cargo de confiança do Banco do Brasil da jornada de 6 horas.
OJ 123 SDI-I	A ajuda alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário.
OJ 178 SDI-I	Não se computa, na jornada do bancário sujeito a seis horas diárias de trabalho, o intervalo de quinze minutos para lanche ou descanso.
OJ 379 SDI-I	Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de

	aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis n.os 4.595, de 31.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.

3.2. Grupo Econômico e Sucessão Trabalhista

-	Súmula, OJ ou Tese
S. 93 TST	Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.
S. 129 TST	A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.
S. 239 TST	É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.
S. 430 TST	Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização. **Comentário:** é o caso em que uma pessoa é admitida ao serviço público sem que tenha prestado concurso público para tal, ou sem que tenha sido aprovado no concurso. Nessa situação, o contrato é considerado nulo, por violação à regra constitucional do concurso público prevista no art. 37, II, da CF. Todavia, imagine que essa pessoa trabalha, nessa situação, em uma empresa pública ou sociedade de economia mista, e imagine que essa empresa estatal foi privatizada. Ocorrendo a privatização e sendo mantido pelo novo empregador o posto de trabalho daquele empregado (que era irregular), os efeitos daquele contato que originariamente era nulo serão convalidados, dado que no setor privado (do qual faz parte a empresa agora privatizada) não se exige concurso público para o provimento do cargo ou emprego. Logo, a privatização, junto com a manutenção daquele trabalhador, gera a convalidação dos efeitos de seu contrato que antes era considerado nulo. Como há uma sucessão empresarial, quem responde por eventuais

	débitos com o empregado é o novo empregador.
OJ 92 SDI-I	Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.
OJ 225 SDI-I	Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade: I - em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão; II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.
OJ 261 SDI-I	As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista. **Comentário:** o entendimento veiculado nessa OJ foi incorporado à CLT pela Reforma Trabalhista, que nela inseriu o art. 448-A, trazendo o mesmo teor da responsabilidade da sucessora pelos débitos trabalhistas da sucedida.
OJ 408 SDI-I	É devida a incidência de juros de mora em relação aos débitos trabalhistas de empresa em liquidação extrajudicial sucedida nos moldes dos arts. 10 e 448 da CLT. O sucessor responde pela obrigação do sucedido, não se beneficiando de qualquer privilégio a este destinado.
OJ 411 SDI-I	O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão. **Comentário:** tenha atenção para a delimitação da OJ, pois ela fala sobre a não responsabilização da sucessora por um débito de empresa que NÃO foi sucedida (não foi adquirida por ela). É um caso em que há um grupo econômico e apenas uma ou algumas

	das empresas que compõem esse grupo é ou são sucedidas. Quanto a essas, quem responde pelo débito é a sucessora. Quanto às não adquiridas, logo, não sucedidas, elas mesmas continuam respondendo por seus débitos. Porém, releia as exceções ao final da OJ, para saber em quais hipóteses a empresa adquirente das outras que compõem o grupo econômico responderá pelos débitos daquela que não foi sucedida, responsabilidade essa que será solidária.

3.3. Terceirização

-	**Súmula, OJ ou Tese**
S. 331 TST	I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). (item declarado inconstitucional na ADPF 324) II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. (item declarado inconstitucional na ADPF 324) IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. **Comentário:** a Lei nº 13.429/2017 promoveu uma série de alterações na Lei nº 6.019/74

	para nesta incluir, de forma expressa, a possibilidade de terceirização da mão de obra, independentemente da atividade a ser desempenhada, seja atividade meio ou principal. Na ADPF 324 o STF considerou constitucional a terceirização de todas as etapas do processo produtivo, seja relativamente a uma atividade meio ou uma atividade fim das empresas, sendo declarada a inconstitucionalidade dos itens I e III da Súmula nº 331 do TST. Além disso, no Tema 725 da RG foi fixada a a tese de que "É licita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante". Sobre o item V, é importante notar a alteração legislativa promovida com a Lei nº 14.133/2021 (nova Lei de Licitações), nos seguintes termos: "Art. 121, § 2º Exclusivamente nas contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, a Administração responderá solidariamente pelos encargos previdenciários e subsidiariamente pelos encargos trabalhistas se comprovada falha na fiscalização do cumprimento das obrigações do contratado."
OJ 185 SDI-I	O Estado-Membro não é responsável subsidiária ou solidariamente com a Associação de Pais e Mestres pelos encargos trabalhistas dos empregados contratados por esta última, que deverão ser suportados integral e exclusivamente pelo real empregador.
OJ 191 SDI-I	Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.
OJ 321 SDI-I	Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.74, e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, inclusive ente público, em relação ao período anterior à vigência da CF/88. (superada) **Comentário:** entendo como superada essa OJ, uma vez que a Lei nº 13.429/2017 promoveu uma série de alterações na Lei nº 6.019/74 para nesta incluir, de forma expressa, a possibilidade de terceirização da mão de obra, independentemente da atividade a ser desempenhada, seja atividade meio ou principal.
OJ 383 SDI-I	A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de

	emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.
Tema 246 RG	O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93. **Comentário:** é importante notar a alteração legislativa promovida com a Lei nº 14.133/2021 (nova Lei de Licitações), nos seguintes termos: "Art. 121, § 2º Exclusivamente nas contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, a Administração responderá solidariamente pelos encargos previdenciários e subsidiariamente pelos encargos trabalhistas se comprovada falha na fiscalização do cumprimento das obrigações do contratado."
Tema 383 RG	A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas.
Tema 725 RG	É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.
APDF 324	1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993. 3. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 4. Os itens I e III da Súmula 331 do TST são inconstitucionais.
REsp 13187	Não é ilegal a terceirização de serviços jurídicos pela Caixa Econômica Federal.

40 STJ	

4. Contrato Individual de Trabalho

4.1. Considerações Gerais

-	Súmula, OJ ou Tese
S. 225 STF	Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional.
S. 12 TST	As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".
S. 125 TST	O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966. **Comentário:** essa súmula fala em "trabalhador optante pelo FGTS" porque antes da CF/88 o FGTS era opcional, não era obrigatório a todos os trabalhadores como é hoje. Assim, o trabalhador poderia optar por estar protegido pelo FGTS ou então pelo sistema de estabilidade decenal do art. 492 da CLT, o qual não foi recepcionado pela atual ordem constitucional (somente foram mantidos os direitos adquiridos de quem completou o tempo para gozar da estabilidade). Entendido isso, o art. 479 da CLT dispõe que, nos contratos que tenham termo estipulado (prazo determinado), havendo a rescisão antecipada e sem justa causa por parte do empregador, este deverá pagar ao empregado, a título de indenização, metade que da remuneração a que teria direito o empregado até o final do contrato.
S. 129 TST	A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.
S. 138 TST	Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea.
S. 156 TST	Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho.
S. 163 TST	Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.
S. 173 TST	Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção.

S. 188 TST	O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias. **Comentário:** é importante saber que o contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência, só pode ser prorrogado uma única vez. Caso haja mais de uma prorrogação, ainda que no limite dos 90 dias, ele será automaticamente considerado um contrato por prazo indeterminado, nos termos do art. 451 da CLT. Além disso, saiba que o prazo de prorrogação do contrato de experiência não precisar ser o mesmo que o prazo inicial. Dessa forma, um contrato de experiência com prazo inicial de 30 dias poderá ser prorrogado por 60 dias, um de prazo inicial de 50 dias poderá ser prorrogado por mais 40 dias. Mas um contrato de experiência com prazo inicial de 30 dias, já prorrogado por mais 30 dias, não poderá receber nova prorrogação, mesmo que ainda restassem outros 30 dias para somar os 90 totais, posto que somente se admite uma única prorrogação. Caso receba essa segunda prorrogação, o contrato não será nulo, ele apenas deixará de ser considerado de experiência e passará a ser um contrato por prazo indeterminado.
S. 363 TST	A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.
S. 386 TST	Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.
OJ 92 SDI-I	Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.
OJ 130 SDI-I	Ao exarar o parecer na remessa de ofício, na qualidade de “custos legis”, o Ministério Público não tem legitimidade para arguir a prescrição em favor de entidade de direito público, em matéria de direito patrimonial.
OJ 191 SDI-I	Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

OJ 199 SDI-I	É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.
OJ 261 SDI-I	As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista. **Comentário:** o entendimento veiculado nessa OJ foi incorporado à CLT pela Reforma Trabalhista, que nela inseriu o art. 448-A, trazendo o mesmo teor da responsabilidade da sucessora pelos débitos trabalhistas da sucedida.
OJ 350 SDI-I	O Ministério Público do Trabalho pode arguir, em parecer, na primeira vez que tenha de se manifestar no processo, a nulidade do contrato de trabalho em favor de ente público, ainda que a parte não a tenha suscitado, a qual será apreciada, sendo vedada, no entanto, qualquer dilação probatória.
OJ 361 SDI-I	A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral. **Comentário:** cuidado para não confundir com a situação do servidor público pós-Reforma da Previdência, pois a EC 103/2019 incluiu o § 14 no art. 37 da CF/88 para dispor que "a aposentadoria concedida com a utilização de tempo de contribuição decorrente de cargo, emprego ou função pública, inclusive do Regime Geral de Previdência Social, acarretará o rompimento do vínculo que gerou o referido tempo de contribuição". Logo, temos duas situações distintas no período pós-EC 103/2019, uma em relação aos trabalhadores do serviço público (cargo, emprego ou função pública) e outra em relação aos trabalhadores da iniciativa privada. Se o servidor público obtiver a aposentadoria utilizando o tempo de contribuição (o que só faz sentido no caso da espontânea, já que na compulsória ele teria atingido o limite máximo de idade, rompendo de qualquer forma o vínculo), estará rompido o vínculo que gerou aquela aposentadoria. Por outro lado, caso a aposentadoria espontânea seja obtida por um trabalhador do setor privado, utilizando o tempo de contribuição decorrente desse vínculo atual, não haverá o rompimento da relação de trabalho, podendo prosseguir normalmente no exercício de suas funções.
OJ 411 SDI-I	O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não

	adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão. **Comentário:** tenha atenção para a delimitação da OJ, pois ela fala sobre a não responsabilização da sucessora por um débito de empresa que NÃO foi sucedida (não foi adquirida por ela). É um caso em que há um grupo econômico e apenas uma ou algumas das empresas que compõem esse grupo é ou são sucedidas. Quanto a essas, quem responde pelo débito é a sucessora. Quanto às não adquiridas, logo, não sucedidas, elas mesmas continuam respondendo por seus débitos. Porém, releia as exceções ao final da OJ, para saber em quais hipóteses a empresa adquirente das outras que compõem o grupo econômico responderá pelos débitos daquela que não foi sucedida, responsabilidade essa que será solidária.

4.2. Nulidade do Contrato de Trabalho

-	**Súmula, OJ ou Tese**
S. 363 TST	A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS
S. 386 TST	Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.
S. 430 TST	Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização. **Comentário:** é o caso em que uma pessoa é admitida ao serviço público sem que tenha prestado concurso público para tal, ou sem que tenha sido aprovado no concurso. Nessa situação, o contrato é considerado nulo, por violação à regra constitucional do concurso público prevista no art. 37, II, da CF. Todavia, imagine que essa pessoa trabalha, nessa situação, em uma empresa pública ou sociedade de economia mista, e imagine que essa empresa estatal foi privatizada. Ocorrendo a privatização e sendo mantido pelo novo empregador o posto de trabalho daquele empregado (que era irregular), os efeitos