Eduardo Aragão

TESES TRABALHISTAS

Súmulas e Jurisprudência do STF e STJ
Repetitivos e IAC do TST
Súmulas e OJs do TST

16ª Edição

2025

@eduardo._.aragao

www.eduardoaragao.com

Sumário

Direito do Trabalho 4

1 Fontes do Direito do Trabalho 4

1.1 Aplicação da Lei no Tempo 4

1.2 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 6

2.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego 7

2.4 Princípio da Primazia da Realidade 8

2.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva 8

2.6 Princípio da Intangibilidade Salarial ou Irredutibilidade Salarial 10

2.7 Princípio da Igualdade ou Não Discriminação 11

3 Sujeitos do Contrato de Trabalho 11

3.1 Bancários 11

3.2 Grupo Econômico e Sucessão Trabalhista 14

3.3 Terceirização 15

3.4 Cooperativas 19

3.5 Aprendizagem 19

4 Contrato Individual de Trabalho 19

4.1 Considerações Gerais 19

4.2 Nulidade do Contrato de Trabalho 22

4.3 Alteração do Contrato de Trabalho 23

4.4 Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho 25

4.5 Extinção do Contrato de Trabalho 26

5 Aviso Prévio 31

6 Estabilidade e Garantia Provisória no Emprego 34

7 Duração do Trabalho 39

7.1 Considerações Gerais 39

7.2 Descanso Semanal Remunerado e Feriados 49

7.3 Férias 50

8 Salário-Mínimo 51

9 Remuneração e Salário 52

9.1 Geral 52
9.2 Comissões 55
9.3 Gratificações 56
9.4 Décimo Terceiro Salário 56
9.5 Horas Extras 57
9.6 Adicional Noturno 60
9.7 Adicional de Periculosidade 61
9.8 Adicional de Insalubridade 63
9.9 Adicional de Transferência 66
9.10 Parcelas Indenizatórias 66
10 Equiparação Salarial 67
11 Responsabilidade por Danos 70
12 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS 71
13 Prescrição e Decadência 74
14 Segurança e Medicina do Trabalho 77
15 Direito Coletivo do Trabalho 78
16 Direito de Greve e Serviços Essenciais 83
17 Comissões de Conciliação Prévia 83
18 Renúncia e Transação 84
19 Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas 84

Direito do Trabalho

I Fontes do Direito do Trabalho

I.I Aplicação da Lei no Tempo

TEMA 23 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência.

I.2 Regulamento de Empresa

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

TEMA 12 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

1. 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. O mesmo ocorre com leis federais de efeitos concretos referentes à administração pública federal indireta. Por conseguinte, a pretensão originada em alterações nelas promovidas consistentes em supressão de parcelas devidas a empregados são sujeitas à prescrição total, nos termos da Súmula 294 deste Tribunal.

2. A Lei 5.615/1970, em virtude de dispor sobre o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), possui efeitos concretos.

3. Sobre a pretensão ao recebimento do prêmio de produtividade previsto no art. 12 da Lei 5.615/1970 incide a prescrição parcial a que alude a ressalva constante da parte final da Súmula 294 desta Corte até 11/9/1997, dia anterior à vigência da Medida Provisória 1.549-34 (sucessivamente reeditada até a sua conversão na Lei 9.649/1998). Após a vigência dessa Medida Provisória, mediante a qual foi extinta a parcela e, portanto, extinto o direito, tem incidência a prescrição total, tendo em vista que, após essa data, o direito ao benefício deixou de ser previsto em lei de efeitos concretos, sendo irrelevante a circunstância de o empregado já ter recebido a parcela na vigência da norma anterior.

2 Princípios do Direito do Trabalho

2.I Princípio da Proteção

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

CLT, Art. 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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 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 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

TEMA 83 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

A cobrança de mensalidades ou de coparticipação dos empregados ativos e aposentados da ECT, para fins de manutenção e custeio do plano de saúde “Correios Saúde”, não configura alteração contratual lesiva, tampouco viola direito adquirido, nos termos do decidido no Dissídio Coletivo Revisional n.º 1000295-05.2017.5.00.0000.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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 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).

SÚMULA 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 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 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 117 TST

Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

SÚMULA 119 TST

Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 240 TST

O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da CLT.

SÚMULA 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.

SÚMULA 257 TST

O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

SÚMULA 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 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

TEMA 07 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

Nos termos dos artigos 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei nº 11.101/2005, a TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S.A. não poderá ser responsabilizada por obrigações de natureza trabalhista da VARIG S.A. pelo fato de haver adquirido a VEM S.A., empresa que compunha grupo econômico com a segunda.

3.3 Terceirização

TEMA 81 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

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.

TEMA 59 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

A contratação dos serviços de transporte de mercadorias, por ostentar natureza comercial, não se enquadra na configuração jurídica de terceirização prevista na Súmula nº 331, IV, do TST e, por conseguinte, não enseja a responsabilização subsidiária das empresas tomadoras de serviços.

TEMA 1118 RG - 13/02/25

1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público.

2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo.

3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974.

4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior.

Resumo: cabe ao autor da ação, para fins de definição da responsabilidade subsidiária da Administração Pública, o ônus da prova sobre eventual conduta culposa na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas devidas aos trabalhadores terceirizados pela empresa contratada.

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.

Comentário: confira abaixo o teor dos itens I e III da Súmula 331 do TST, declarados inconstitucionais:

SÚMULA 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)

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)

REsp 1318740 STJ

Não é ilegal a terceirização de serviços jurídicos pela Caixa Econômica Federal.

TEMA 06 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

I) A exclusão de responsabilidade solidária ou subsidiária por obrigação trabalhista a que se refere a Orientação Jurisprudencial n.º 191 da SDI-1 do TST não se restringe à pessoa física ou micro e pequenas empresas, compreende igualmente empresas de médio e grande porte e entes públicos;

II) A excepcional responsabilidade por obrigações trabalhistas prevista na parte final da Orientação Jurisprudencial n.º 191, por aplicação analógica do art. 455 da CLT, alcança os casos em que o dono da obra de construção civil é construtor ou incorporador e, portanto, desenvolve a mesma atividade econômica do empreiteiro;

III) Não é compatível com a diretriz sufragada na Orientação Jurisprudencial n.º 191 da SDI-1 do TST jurisprudência de Tribunal Regional do Trabalho que amplia a responsabilidade trabalhista do dono da obra, excepcionando apenas "a pessoa física ou micro e pequenas empresas, na forma da lei, que não exerçam atividade econômica vinculada ao objeto contratado";

IV) Exceto ente público da Administração Direta e Indireta, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contraídas por empreiteiro que contratar, sem idoneidade econômico-financeira, o dono da obra responderá subsidiariamente por tais obrigações, em face de aplicação analógica do art. 455 da CLT e culpa in eligendo;

V) O entendimento contido na tese jurídica nº 4 aplica-se exclusivamente aos contratos de empreitada celebrados após 11 de maio de 2017, data do presente julgamento - ED-IRR - 190-53.2015.5.03.0090 - 9/8/2018.

3.4 Cooperativas

ADI 4.849/DF

É constitucional – por não violar os princípios da proporcionalidade e do livre exercício de atividade profissional (CF/1988, art. 5º, XIII) – a exclusão, do âmbito de incidência da Lei nº 12.690/2012, das cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos.

Comentário: "A restrição da aplicabilidade da referida lei aos profissionais liberais ocorre apenas na situação em que a atividade é exercida fora da sede da cooperativa, uma vez que a ausência de união de esforços e de um espírito cooperativo revela uma atividade individual, totalmente autônoma, e, por consequência, incompatível com os princípios, valores e propósitos do cooperativismo."

3.5 Aprendizagem

TEMA 66 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

O número de trabalhadores que exercem as atividades de motorista e de cobrador de empresa de transporte coletivo deve integrar a base de cálculo a ser utilizada na apuração do cumprimento da cota de aprendizagem prevista no artigo 429 da CLT.

4 Contrato Individual de Trabalho

4.1 Considerações Gerais

ADI 5.826, ADI 5.829 e ADI 6.154 - 13.12.24

São constitucionais — na medida em que não suprimem direitos trabalhistas nem ofendem o princípio da vedação ao retrocesso social — os dispositivos da "Reforma Trabalhista" (Lei nº 13.467/2017) que instituíram o contrato de trabalho intermitente

SÚMULA 225 STF

Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional.

SÚMULA 12 TST

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

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 138 TST

Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea.

SÚMULA 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.

SÚMULA 163 TST

Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

SÚMULA 173 TST

Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção.

SÚMULA 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.

SÚMULA 243 TST

Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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 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

SÚMULA 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.

SÚMULA 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 65 SDI-I

O acesso de professor adjunto ao cargo de professor titular só pode ser efetivado por meio de concurso público, conforme dispõem os arts. 37, inciso II, e 206, inciso V, da CF/88.

OJ 164 SDI-I

Não se caracteriza o vínculo empregatício na nomeação para o exercício das funções de oficial de justiça "ad hoc", ainda que feita de forma reiterada, pois exaure-se a cada cumprimento de mandado.

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 335 SDI-I

A nulidade da contratação sem concurso público, após a CF/1988, bem como a limitação de seus efeitos, somente poderá ser declarada por ofensa ao art. 37, II, se invocado concomitantemente o seu § 2º, todos da CF/1988.

OJ 366 SDI-I

Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.

OJ 128 SDI-II

O certame público posteriormente anulado equivale à contratação realizada sem a observância da exigência contida no art. 37, II, da Constituição Federal de 1988. Assim sendo, aplicam-se à hipótese os efeitos previstos na Súmula nº 363 do TST.

ADI 5625

1. É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352, de 27 de outubro de 2016.

2. É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores.

4.3 Alteração do Contrato de Trabalho

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 152 TST

O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito.

SÚMULA 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.

SÚMULA 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.

SÚMULA 381 TST

O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subseqüente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subseqüente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º.

OJ 28 SDI-I

Incide correção monetária sobre as diferenças salariais dos servidores das universidades federais, decorrentes da aplicação retroativa dos efeitos financeiros assegurados pela Lei nº 7.596/87, pois a correção monetária tem como escopo único minimizar a desvalorização da moeda em decorrência da corrosão inflacionária.

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 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.

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.

OJ 325 SDI-I

O aumento real, concedido pela empresa a todos os seus empregados, somente pode ser reduzido mediante a participação efetiva do sindicato profissional no ajuste, nos termos do art. 7º, VI, da CF/1988.

OJ 413 SDI-I

A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba "auxílio-alimentação" ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT — não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas nos 51, I, e 241 do TST.

4.4 Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho

SÚMULA 217 STF

Tem direito de retornar ao emprego, ou ser indenizado em caso de recusa do empregador, o aposentado que recupera a capacidade de trabalho dentro de cinco anos, a contar da aposentadoria, que se torna definitiva após esse prazo. (superada)

Comentário: o TST entende que a Súmula nº 217 do STF está superada, pois ela foi editada na época em que a legislação previdenciária dispunha que a aposentadoria por invalidez se tornaria definitiva após cinco anos de sua concessão. Ocorre que a atual legislação previdenciária não estabelece esse prazo, inclusive dispondo que a aposentadoria por invalidez poderá ser revista a qualquer momento, conforme os artigos 46 e 47 da Lei nº 8.213/91.

A respeito disso, foi editada a Súmula nº 160 do TST, pela qual o direito de retorno ao trabalho daquele que tiver a aposentadoria por invalidez cancelada será mantido ainda que a aposentadoria tenha sido concedida há mais de cinco anos.

SÚMULA 155 TST

As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários.

SÚMULA 160 TST

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.

SÚMULA 269 TST

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.

SÚMULA 371 TST

A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia,

só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.

SÚMULA 440 TST

Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

OJ 375 SDI-I

A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

TEMA 782 RG

Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada.

ADI 4.157/RJ STF

É inconstitucional — por violar a competência privativa da União para legislar sobre direito do trabalho (CF/1988, art. 22, I) — norma estadual que instituiu nova hipótese de interrupção do contrato dos trabalhadores da iniciativa privada.

Comentário: ainda que se trate de questão referente à saúde dos trabalhadores, como, por exemplo, a prevenção de doenças e critérios de defesa da saúde, a matéria está abrangida pela competência da União.

No caso, a norma estadual impugnada, a pretexto de fixar medida de prevenção à saúde de empregados da iniciativa privada, estendeu aos celetistas o benefício de agentes públicos relativo a um dia de folga para realizar exames preventivos de câncer, sem prejuízo da remuneração. Ocorre que inexiste lei complementar autorizando o ente estatal a legislar sobre essa matéria específica (CF/1988, art. 22, parágrafo único).

4.5 Extinção do Contrato de Trabalho

TEMA 127 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

Extinto o contrato de trabalho na vigência da Lei nº 13.467/2017, é devida a aplicação da multa do artigo 477, § 8º, da CLT quando o empregador deixar de entregar os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes em até dez dias do término do contrato, ainda que as verbas rescisórias sejam pagas no referido prazo.

TEMA 85 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

O descumprimento contratual contumaz relativo à ausência do pagamento de horas extraordinárias e a não concessão do intervalo intrajornada autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, "d", da CLT.

TEMA 71 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

É devida a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT no caso de reversão da dispensa por justa causa em juízo.

TEMA 70 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

A ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, "d", da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatidade.

TEMA 52 DOS RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS

Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.

CLT, Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 6º - A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

SÚMULA 316 STF

A simples adesão à greve não constitui falta grave.

SÚMULA 10 TST

O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.

SÚMULA 13 TST

O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.

SÚMULA 14 TST

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinqüenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais

SÚMULA 18 TST

A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista.

SÚMULA 32 TST

Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

SÚMULA 44 TST

A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

SÚMULA 62 TST

O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

SÚMULA 69 TST

A partir da Lei nº 10.272, de 05.09.2001, havendo rescisão do contrato de trabalho e sendo revel e confesso quanto à matéria de fato, deve ser o empregador condenado ao pagamento das verbas rescisórias, não quitadas na primeira audiência, com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento).

SÚMULA 73 TST

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado

qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

SÚMULA 138 TST

Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea.

SÚMULA 163 TST

Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

SÚMULA 171 TST

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT).

SÚMULA 242 TST

A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei nº 7.238 de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.

Comentário: os dois dispositivos legais têm o mesmo teor, confira o do art. 9º da Lei nº 7.238/84 ("Art 9º - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS").

SÚMULA 261 TST

O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

SÚMULA 314 TST

Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado a S. 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984.

Comentário: os dois dispositivos legais têm o mesmo teor, confira o do art. 9º da Lei nº 7.238/84 ("Art 9º - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS").

SÚMULA 330 TST

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

SÚMULA 388 TST

A Massa Falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT.

SÚMULA 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.

SÚMULA 445 TST

A indenização por frutos percebidos pela posse de má-fé, prevista no art. 1.216 do Código Civil, por tratar-se de regra afeta a direitos reais, mostra-se incompatível com o Direito do Trabalho, não sendo devida no caso de inadimplemento de verbas trabalhistas.

SÚMULA 462 TST

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

OJ 82 SDI-I

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

OJ 162 SDI-I

A contagem do prazo para quitação das verbas decorrentes da rescisão contratual prevista no artigo 477 da CLT exclui necessariamente o dia da notificação da demissão e inclui o dia do vencimento, em obediência ao disposto no artigo 132 do Código Civil de 2002 (artigo 125 do Código Civil de 1916).

OJ 207 SDI-I

A indenização paga em virtude de adesão a programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda.

OJ 238 SDI-I

Submete-se à multa do artigo 477 da CLT a pessoa jurídica de direito público que não observa o prazo para pagamento das verbas rescisórias, pois nivela-se a qualquer particular, em direitos e obrigações, despojando-se do "jus imperii" ao celebrar um contrato de emprego.

OJ 247 SDI-I

I - A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade; (item I superado)

II - A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

Comentário: o item I foi superado pela tese fixada no Tema 1022 da Repercussão Geral, em 2024, nos seguintes termos “As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista.”

Assim, não é somente os Correios que têm o dever de motivar a demissão de seus empregados concursados, mas todas as empresas públicas e sociedades de economia mista. Não é preciso ter processo administrativo, somente se exige motivação no ato de demissão.

OJ 270 SDI-I

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado

a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

Comentário: atenção para o disposto no art. 477-B da CLT (Reforma Trabalhista), em relação ao PDV instituído por negociação coletiva.

OJ 356 SDI-I

Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV). (possível superação)

Comentário: entendo que essa OJ pode ter sido superada pelo art. 477-B da CLT (Reforma Trabalhista), segundo o qual o "Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes". Assim, ao aderir ao PDV ou PDI, o trabalhador daria quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada pelas partes, de modo a obstar que se reconheça em juízo créditos tipicamente trabalhistas. Então, não restaria sentido na permanência da vedação à compensação dos créditos reconhecidos em juízo com os valores pagos na adesão ao PDV, já que sequer seria possível reconhecer esses créditos em juízo, salvo se houver estipulação das partes em contrário sobre aquela quitação plena e irrevogável (caso em que seria possível o reconhecimento dos créditos em juízo, mantida, por outro lado, a vedação à compensação trazida na OJ).

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.

TEMA 1022 RG

As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista.