COLEÇÃO

amo Direito®

Vinicius Mota

Direito do Trabalho

EDITORA RIDEEL
Quem tem Rideel tem mais.

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 3 27/06/2022 18:12:52

Sobre o autor

VINICIUS MOTA

Mestre em Direitos Humanos pela Universidade de São Paulo e pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio de Jesus. Coordenador da Pós-graduação em Direito Antidiscriminatório e Diversidades no Damásio Educacional. Professor das disciplinas de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Seguridade Social e Direito Antidiscriminatório no Damásio Educacional. Professor convidado nos programas de Pós-graduação na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo – FDSBC-SP, da Faculdade de Direito de Franca, na Faculdade Legale e em diversos cursos de especialização da ESA. Advogado e palestrante.

@professorviniciusmota

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 5 27/06/2022 18:12:53

SUMÁRIO

Sobre o autor V
Apresentação VII
Como estudar Direito do Trabalho para concursos 1

Capítulo 1 – Introdução 3
1.1. Noções introdutórias 3
1.2. Natureza jurídica, definição, divisão interna e autonomia 4
1.3. Funções do Direito do Trabalho 7
1.4. Desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho 9
1.4.1. Desenvolvimento na sociedade ocidental 9
1.4.1.1. Manifestações esparsas e pontuais 9
1.4.1.2. Intensificação, sistematização e consolidação 10
1.4.1.3. Oficialização ou institucionalização do Direito do Trabalho 11
1.4.1.4. Crise e transformação do Direito do Trabalho 11
1.4.1.4.1. Flexibilização e desregulamentação trabalhista 12
1.4.1.5. Modelos de normatização 12
1.4.1.6. Periodização distinta 13
1.4.2. Desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil 13
1.4.2.1. Manifestações esparsas e pontuais 13
1.4.2.2. Oficialização ou institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil 14
1.4.2.3. Avanços democráticos e crise do Direito do Trabalho no Brasil 15
1.4.2.4. Evolução constitucional do Direito do Trabalho no Brasil 17
1.5. Fontes do Direito 18
1.5.1. Fontes materiais 19
1.5.2. Fontes formais 20
1.5.2.1. Fontes formais heterônomas 20
1.5.2.2. Fontes formais autônomas 22
1.5.3. Figuras controvertidas 24
1.5.3.1. Jurisprudência 24
1.5.3.2. Analogia 25
1.5.3.3. Equidade 25
1.5.3.4. Doutrina 26
1.5.3.5. Regulamento empresarial 26
1.5.3.6. Laudo arbitral 26
1.5.4. Critério especial de hierarquia das fontes 27
1.5.5. Fontes subsidiárias 28
1.6. Quadro sinótico 28
1.7. Questões de concurso 29

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 9 27/06/2022 18:12:53

Capítulo 2 – Princípios 34
2.1. Conceito 34
2.2. Funções dos princípios 34
2.3. Princípios do Direito Individual do Trabalho 35
2.3.1. Princípio da proteção 35
2.3.2. Princípio do *in dubio pro operario* 36
2.3.3. Princípio da norma mais favorável 38
2.3.4. Princípio da condição mais benéfica 40
2.3.5. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas 41
2.3.6. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva 42
2.3.7. Princípio da intangibilidade salarial 43
2.3.8. Princípio da continuidade da relação de emprego 44
2.3.9. Princípio da primazia da realidade 45
2.3.10. Princípio da imperatividade 46
2.4. Princípios gerais do Direito e princípios constitucionais trabalhistas 46
2.5. Quadro sinótico 47
2.6. Questões de concurso 48

Capítulo 3 – Interpretação, integração e aplicação 53
3.1. Interpretação do Direito do Trabalho 53
3.1.1. Tipologia 53
3.1.1.1. Origem da interpretação 53
3.1.1.2. Resultados da interpretação 53
3.1.1.3. Métodos de interpretação 54
3.1.1.4. Sistema ou escolas de interpretação 55
3.2. Integração do Direito 56
3.2.1. Conceito e suporte legal 56
3.2.2. Tipologia 57
3.3. Aplicação do Direito 58
3.3.1. Eficácia do Direito do Trabalho no tempo 58
3.3.2. Eficácia do Direito do Trabalho no espaço 59
3.4. Quadro sinótico 60
3.5. Questões 61

Capítulo 4 – Relação de emprego 66
4.1. Conceitos e distinções 66
4.2. Relação de emprego 67
4.2.1. Pressupostos ou elementos fático-jurídicos 67
4.2.1.1. Prestação de serviço por pessoa física 67
4.2.1.2. Pessoalidade 68
4.2.1.3. Não eventualidade ou habitualidade 69
4.2.1.4. Onerosidade 70
4.2.1.5. Subordinação 71
4.2.1.5.1. Trabalho parassubordinado 73
4.2.2. Natureza jurídica da relação empregatícia 73
4.3. Quadro sinótico 75
4.4. Questões de concurso 76

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 10 27/06/2022 18:12:53

Sumário

Capítulo 5 – Relação de trabalho 82
5.1. Relação de trabalho 82
5.1.1. Trabalho autônomo 82
5.1.2. Trabalho eventual 85
5.1.3. Trabalho avulso 86
5.1.4. Trabalho voluntário 86
5.1.5. Estagiário 87
5.1.6. Cooperado 90
5.1.7. Servidor público estatutário 91
5.1.8. Quadro sinótico 91
5.1.9. Questões de concurso 92

Capítulo 6 – Modalidades especiais de empregado 97
6.1. Altos empregados 97
6.1.1. Ocupante de cargo ou função de confiança 97
6.1.1.1. Ocupante de cargo ou função de confiança no setor bancário 99
6.1.2. Diretor empregado 100
6.1.3. Sócio 101
6.1.4. Empregado hipersuficiente 101
6.2. Empregado doméstico 102
6.2.1. Elementos fático-jurídicos 102
6.2.2. Integração à legislação trabalhista 103
6.2.3. Direitos assegurados pela LC nº 150/2015 104
6.3. Empregado rural 107
6.3.1. Elementos fático-jurídicos 107
6.3.1.1. Propriedade rural ou prédio rústico 107
6.3.1.2. Empregador rural 108
6.4. Mãe Social 108
6.5. Contrato de aprendizagem 109
6.6. Índio empregado 110
6.7. Quadro sinótico 111
6.8. Questões de concurso 112

Capítulo 7 – Empregador 117
7.1. Conceito 117
7.2. Características 118
7.2.1. Riscos da atividade 118
7.2.2. Despersonalização 119
7.3. Grupo econômico 119
7.3.1. Conceito, tipos e requisitos 119
7.3.2. Responsabilidade solidária 120
7.4. Sucessão trabalhista 121
7.4.1. Conceito e caracterização 121
7.4.2. Efeitos da sucessão de empregadores 122

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 11 27/06/2022 18:12:53

7.5. Poder empregatício ... 123
7.6. Terceirização ... 125
7.6.1. Conceito ... 125
7.6.2. Disciplina normativa ... 126
7.6.3. Terceirização da atividade-fim ... 127
7.6.4. Terceirização lícita e ilícita ... 128
7.6.4.1. Salário equitativo ... 129
7.6.5. Responsabilidades na terceirização ... 130
7.6.5.1. Especificidades da administração pública ... 131
7.7. Subempreitada e dono da obra ... 132
7.8. Sócio ... 134
7.9. Consórcio de empregadores ... 135
7.10. Quadro sinótico ... 136
7.11. Questões de concurso ... 137

Capítulo 8 – Contrato de trabalho ... 143
8.1. Conceito ... 143
8.2. Características ... 143
8.3. Requisitos ... 144
8.4. Nulidades ... 146
8.5. Contrato plúrimo e contrato de equipe ... 147
8.6. Contratos por prazo determinado ... 147
8.6.1. Principais hipóteses de contrato por prazo determinado ... 147
8.6.1.1. Hipóteses do art. 443 da CLT ... 147
8.6.1.2. Trabalho temporário ... 148
8.6.1.3. Contrato de aprendiz ... 149
8.6.1.4. Contrato provisório ... 149
8.6.1.5. Outras hipóteses na legislação esparsa ... 150
8.6.2. Duração, termo e prorrogação ... 150
8.6.3. Interrupção e suspensão do contrato a termo ... 151
8.6.4. Garantia de emprego no contrato por prazo determinado ... 152
8.7. Contrato de trabalho intermitente ... 153
8.8. Efeitos próprios e conexos do contrato de trabalho ... 154
8.8.1. Direitos intelectuais ... 154
8.8.2. Responsabilidade civil: indenização por danos materiais, morais e estéticos ... 155
8.8.2.1. Caracterização da responsabilidade ... 156
8.8.2.2. Arbitramento e tarifação do dano extrapatrimonial ... 157
8.9. Quadro sinótico ... 158
8.10. Questões de concurso ... 159

Capítulo 9 – Duração do trabalho ... 164
9.1. Noções introdutórias ... 164
9.2. Duração normal do trabalho ... 165
9.3. Horas extras e regimes de compensação ... 167
9.3.1. Regimes de compensação ... 168
9.3.2. Banco de horas ... 169

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 12 27/06/2022 18:12:53

Sumário

9.4. Situações especiais ... 170
9.4.1. Sobreaviso e prontidão ... 170
9.4.2. Regime de tempo parcial ... 171
9.4.3. Jornada 12 x 36 ... 173
9.4.4. Elastecimento excepcional de jornada ... 174
9.4.5. Turnos ininterruptos de revezamento ... 174
9.4.6. Categorias profissionais com jornada especial ... 175
9.5. Trabalhadores excluídos das regras de duração do trabalho ... 177
9.5.1. Teletrabalho ... 178
9.6. Trabalho noturno ... 179
9.7. Intervalos ... 180
9.7.1. Intervalo intrajornada ... 180
9.7.2. Intervalo Interjornada ... 182
9.7.3. Repouso semanal remunerado e feriados ... 183
9.8. Quadro sinótico ... 184
9.9. Questões de concurso ... 185

Capítulo 10 – Férias ... 191
10.1. Noções introdutórias ... 191
10.2. Período aquisitivo e período concessivo ... 191
10.3. Duração das férias ... 191
10.4. Causas interruptivas das férias ... 193
10.5. Concessão das férias ... 193
10.5.1. Férias individuais ... 194
10.5.2. Férias coletivas ... 195
10.6. Remuneração das férias ... 195
10.7. Extinção do contrato ... 197
10.8. Quadro sinótico ... 198
10.9. Questões de concurso ... 198

Capítulo 11 – Remuneração e salário ... 202
11.1. Conceitos e denominações ... 202
11.2. Parcelas salariais ... 204
11.3. Parcelas não salariais ... 205
11.4. Características do salário ... 207
11.5. Formas de estipulação do salário ... 209
11.6. Complexo salarial ... 210
11.6.1. Adicionais ... 210
11.6.1.1. Adicional de horas extras ... 211
11.6.1.2. Adicional de insalubridade ... 211
11.6.1.3. Adicional de periculosidade ... 212
11.6.1.4. Adicional noturno ... 213
11.6.1.5. Adicional de transferência provisória ... 213
11.6.2. Gratificações ... 214
11.6.3. Comissões ... 214

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 13 27/06/2022 18:12:53

11.7. Proteção ao salário 215
11.7.1. Princípio da irredutibilidade salarial 215
11.7.2. Princípio da intangibilidade salarial 215
11.7.3. Regras para pagamento 217
11.7.4. Proteção contra credores 218
11.7.4.1. Credores do próprio empregado 218
11.7.4.2. Credores do empregador 219
11.8. Equiparação salarial 219
11.9. Quadro sinótico 222
11.10. Questões de concurso 224

Capítulo 12 – Alteração contratual 228
12.1. Conceitos 228
12.2. Princípios pertinentes 229
12.3. Alteração de função 230
12.4. Alteração do horário de trabalho 233
12.5. Alteração do local de prestação de serviço 234
12.5.1. Transferência 234
12.5.1.1. Transferência definitiva 235
12.5.1.2. Transferência provisória 236
12.5.2. Transferência para o exterior 238
12.6. Quadro sinótico 238
12.7. Questões de concurso 238

Capítulo 13 – Interrupção e suspensão do contrato de trabalho 244
13.1. Conceitos 244
13.2. Características comuns e distinções 244
13.3. Hipóteses de interrupção do contrato 245
13.4. Hipóteses de suspensão do contrato 252
13.5. Contratos por prazo determinado 258
13.6. Quadro sinótico 259
13.7. Questões de concurso 260

Capítulo 14 – Estabilidade e garantias de emprego 265
14.1. Conceito e denominações 265
14.2. Estabilidades 265
14.2.1. Estabilidade decenal 265
14.2.2. Estabilidade do servidor público celetista 266
14.2.3. Estabilidade do art. 19 do ADCT 266
14.3. Garantias de emprego 266
14.3.1. Dirigente sindical 266
14.3.1.1. Noções gerais 266
14.3.1.2. Regras importantes 267
14.3.2. Gestante 269
14.3.3. Empregado acidentado 270

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 14 27/06/2022 18:12:53

Sumário

14.3.4. Representante dos empregados na CIPA ... 271
14.3.5. Membro da comissão de representantes dos empregados ... 272
14.3.6. Diretor de cooperativa ... 273
14.3.7. Representante dos empregados na Comissão de Conciliação Prévia ... 273
14.3.8. Membro do Conselho Curador do FGTS ... 273
14.3.9. Membro do Conselho Nacional de Previdência Social ... 274
14.3.10. Redução de salário ou jornada ... 274

14.4. Garantias indiretas ... 274
14.5. Quadro sinótico ... 275
14.6. Questões de concurso ... 276

Capítulo 15 – Extinção do contrato de trabalho ... 281

15.1. Terminologia ... 281
15.2. Modalidades de extinção do contrato de trabalho ... 281
15.2.1. Dispensa sem justa causa ou imotivada ... 281
15.2.1.1. Equiparação das dispensas individuais, plúrimas ou coletivas ... 283
15.2.1.2. Dispensa sem justa causa do empregado público ... 283
15.2.2. Demissão ... 284
15.2.3. Distrato ... 285
15.2.4. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada ... 285
15.2.5. Dispensa por justa causa ... 287
15.2.5.1. Requisitos para aplicação da justa causa ... 288
15.2.5.2. Hipóteses de justa causa ... 289
15.2.6. Rescisão indireta ... 294
15.2.6.1. Requisitos para caracterização da despedida indireta ... 294
15.2.6.2. Hipóteses de rescisão indireta ... 294
15.2.7. Culpa recíproca ... 296
15.2.8. Extinção contratual por fatores excepcionais ... 296

15.3. Peculiaridade dos contratos por prazo determinado ... 297
15.4. Prazo para pagamento e entrega de documentos ... 298
15.5. Quadro sinótico ... 300
15.6. Questões de concurso ... 301

Capítulo 16 – Aviso-prévio ... 306

16.1. Conceito ... 306
16.2. Natureza jurídica ... 306
16.3. Proporcionalidade e contagem ... 306
16.4. Cabimento do aviso-prévio ... 308
16.5. Modalidades de aviso-prévio ... 309
16.6. Falta de concessão do aviso-prévio ... 310
16.7. Reconsideração do aviso-prévio ... 310
16.8. Justa causa ... 311
16.9. Quadro sinótico ... 311
16.10. Questões de concurso ... 312

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 15 27/06/2022 18:12:54

Capítulo 17 – Fundo de garantia do tempo de serviço 316
17.1. Conceito e natureza jurídica 316
17.2. Origem e desenvolvimento histórico 316
17.3. Administração do FGTS 317
17.4. Depósito mensal 318
17.5. Base de cálculo 319
17.6. Depósito rescisório e indenização 320
17.7. Movimentação da conta 321
17.8. Prescrição 321
17.9. Quadro sinótico 323
17.10. Questões de concurso 324

Capítulo 18 – Prescrição e decadência 328
18.1. Conceitos 328
18.2. Distinções 328
18.3. Decadência 329
18.4. Prescrição 330
18.4.1. Prazos prescricionais 330
18.4.2. Prescrição total ou parcial 331
18.4.3. Principais hipóteses de impedimento, interrupção e suspensão da prescrição 332
18.4.4. Arguição da prescrição e conhecimento de ofício 333
18.4.5. Prescrição intercorrente 334
18.5. Quadro sinótico 334
18.6. Questões de concurso 335

Capítulo 19 – Direito coletivo do trabalho 339
19.1. Introdução 339
19.2. Desenvolvimento 339
19.3. Fontes 341
19.4. Princípios 341
19.4.1. Princípio da liberdade associativa e sindical 341
19.4.2. Princípio da autonomia sindical 342
19.4.3. Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva 343
19.4.4. Princípio da equivalência jurídica entre os seres coletivos 343
19.4.5. Princípio da lealdade e transparência 343
19.4.6. Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva 344
19.4.7. Princípio da adequação setorial negociada 344
19.4.8. Princípio do negociado sobre o legislado 344
19.4.9. Princípio da prevalência do acordo coletivo de trabalho sobre a convenção coletiva de trabalho 345
19.4.10. Princípio da intervenção mínima na vontade coletiva 346
19.5. Sistema sindical brasileiro 346
19.5.1. Unicidade sindical 347
19.5.2. Enquadramento sindical 348
19.5.2.1. Desmembramento 349

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 16 27/06/2022 18:12:54

Sumário

19.5.3. Poder normativo 350
19.5.4. Fontes de receita sindical 351

19.6. Instrumentos de negociação coletiva 353
19.7. Greve 354
19.7.1. Conceito 354
19.7.2. Efeito jurídico sobre o contrato de trabalho 355
19.7.3. Aspectos procedimentais 355
19.7.4. Serviços ou atividades essenciais 356
19.7.5. Abusividade da greve 357
19.7.6. Locaute e práticas antissindicais 357

19.8. Representação dos empregados 358
19.9. Quadro sinótico 358
19.10. Questões de concurso 360

Referências 365

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 17 27/06/2022 18:12:54

Como estudar Direito do Trabalho para concursos

É comum atravessarmos a escola e a universidade empenhados no estudo sem, todavia, nos apropriarmos das ferramentas que tornam a aprendizagem mais eficiente e satisfatória.

Isso acaba por se reproduzir nos estudos para concurso público.

Dessa forma, antes de apresentar aspectos pertinentes ao estudo do Direito do Trabalho, consideramos fundamental expor algumas diretrizes centrais sobre o estudo para concurso público, bem como para o estudo em si.

Assim, há três pilares que devem conformar a atividade daquele que se dedica à aprovação nos certames: a) apropriação inicial do conteúdo; b) revisão do conteúdo; e c) treino.

Efetivamente, a primeira etapa da aprendizagem envolverá o contato com o conteúdo programático por meio de livros, apostilas, aulas etc.

Ocorre que, certamente, sem a prática de revisões habituais, o conteúdo aprendido não se fixará na memória de longo prazo do estudante.

Isso porque a retenção de uma informação por bastante tempo ocorre, em essência, de dois modos: ou a informação se faz acompanhada de algum aspecto emocional importante ou é revisitada regularmente.

Considerando a natureza da preparação para concurso público, é evidente que o estudante deverá contar com a revisão como ferramenta fundamental em sua jornada.

Todavia, uma vez que as provas de concurso são cada vez mais exigentes e demandam que os candidatos apresentem respostas de maneira precisa e rápida, faz-se necessário treinar a prática de resolver as questões de concurso, por isso é fundamental solucionar provas anteriores.

Em essência, o estudo para concurso exige: aprender, revisar e treinar.

Posto isso, o estudo do Direito do Trabalho deve ser pautado por três ideias fundamentais.

A primeira é a percepção da influência dos fatores econômicos, políticos, sociais, culturais e filosóficos nesse campo do Direito.

Efetivamente, o próprio surgimento do Direito do Trabalho pode ser compreendido como decorrência desses fatores no contexto da Revolução Industrial, iniciado ao final do séc. XVIII.

Outro exemplo observamos na crise econômica que começou no ano de 2014 como fundamento para alteração de pontos importantes do Direito do Trabalho com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Em razão disso, essa disciplina apresenta grande dinamismo, ao contrário do que preconiza o senso comum.

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 1 27/06/2022 18:12:54

Esse aspecto leva-nos à segunda ideia fundamental do estudo do Direito do Trabalho. A seara laboral conjuga com excepcional harmonia os preceitos previstos em lei (em sentido amplo) com a jurisprudência pacificada nos tribunais.

Por isso, deve-se aliar o estudo da lei ao estudo das súmulas, orientações jurisprudenciais, precedentes normativos e precedentes do Tribunal Superior do Trabalho.

Por derradeiro, o estudo eficiente desse ramo jurídico demanda a compreensão detida dos princípios que formatam o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho.

Isso se destaca, especialmente, no que tange ao princípio da proteção, que é o alicerce fundamental do Direito Individual do Trabalho, o qual expressa a noção de que a desigualdade fática de forças entre o trabalhador e o tomador de serviços demanda proteção jurídica para reequilibrar essa relação.

Com isso, consignamos nossos votos de que o leitor amigo persevere em seus propósitos, com dedicação e equilíbrio, que o conduziram à aprovação no concurso público.

Bons estudos!

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 2 27/06/2022 18:12:54

CAPÍTULO 1
INTRODUÇÃO

1.1. Noções introdutórias

Dois aspectos fundamentais devem ser destacados de início. Primeiro, a despeito de sempre ter existido trabalho, **nem sempre houve Direito do Trabalho**. Segundo, o Direito do Trabalho está voltado, em primeiro lugar, à regulamentação de uma forma específica de prestação de serviço: a relação empregatícia, oriunda do **trabalho subordinado**.

Assim, o Direito do Trabalho é fruto da sociedade capitalista, caracterizada pela existência do trabalhador como sujeito de direito, apto para firmar contratos e, desse modo, vender sua força de trabalho. Nos sistemas econômicos anteriores, as principais formas de trabalho (escravidão e servidão) não pressupunham o trabalhador como um **sujeito livre**, condição essencial do Direito do Trabalho.

Além disso, apesar de sua denominação, o **Direito do Trabalho não regulamenta toda forma de prestação de serviço**, mas, sim, a prestação de serviço subordinado, caracterizada na relação de emprego.

Observe-se que o trabalho subordinado, na acepção jurídica, torna-se predominante na sociedade capitalista. Podemos ser levados a imaginar que na escravidão ou na servidão também haveria subordinação, mas isso não está adequado.

O que efetivamente existia era a **sujeição pessoal** do ser humano a outrem e à atividade laboral que lhe era imposta, ao passo que na sociedade atual, que reconhece a todos a condição de pessoa e, portanto, de sujeito de direito, o trabalho subordinado traduz a ideia de que aquele que presta serviço está sob as diretrizes do empregador em razão do contrato e não em estado de sujeição pessoal.

Pontue-se que em épocas anteriores, como na Idade Antiga, existiu trabalho subordinado, porém **não era uma atividade significativa** a ponto de justificar o desenvolvimento de um ramo jurídico específico.

Algumas formas de trabalho na Antiguidade merecem ser mencionadas, sobretudo por serem objeto de cobrança em provas de concurso público:

Locatio conductio	
Locatio conductio operis / Locatio operis faciendi	Contratava-se a execução de uma obra específica, mediante preço e por risco de quem a executava. Figura precursora da empreitada.
Locatio conductio operarum	Contrato no qual uma pessoa se obrigava a prestar serviço em favor de outrem, mediante retribuição e por risco de quem lhe contratava.

Acrescente-se ainda que, na atualidade, **existem diversas formas de prestação de trabalho**, como o trabalho autônomo, eventual, voluntário, que não são abrangidas pelo direito trabalhista, direcionado à atividade laboral subordinada.

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 3 27/06/2022 18:12:54

1.2. Natureza jurídica, definição, divisão interna e autonomia

Como visto, o Direito do Trabalho é fruto do desenvolvimento da sociedade capitalista, tendo como pressuposto a existência de sujeitos livres e aptos para firmarem o contrato de trabalho. Nesse contexto, essa disciplina é um ramo específico do Direito Privado, tendo sua origem no direito obrigacional e é **produto cultural do séc. XIX**.

Importante destacar que o surgimento do Direito do Trabalho está atrelado às reivindicações dos obreiros diante da excessiva exploração do trabalho, proporcionadas pelo ideário liberal, no cenário da **Revolução Industrial**. De fato, como o Liberalismo dos séc. XVIII e XIX pregava a absoluta abstenção do Estado nos negócios de natureza privada, coube aos trabalhadores, coletivamente, exigir melhores condições.

Posto isso, o **Direito do Trabalho pode ser definido** como:

> [...] o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.[1]

Observe-se, portanto, que o Direito do Trabalho disciplina a relação de emprego e não todas as formas de trabalho.

Atenção:

acrescente-se que o ordenamento jurídico brasileiro estende à figura do **trabalhador avulso** os padrões normativos aplicados aos empregados, conforme o disposto no art. 7º, XXXIV, da CF/1988.

Igualmente, o Direito do Trabalho é um sistema integrado por normas jurídicas direcionadas à relação entre empregado e empregador, de **caráter individual**, bem como por normas jurídicas regulamentadoras das **relações coletivas** entre um conjunto de trabalhadores e seus empregadores.

Temos aqui a **principal divisão** relativa aos elementos componentes do Direito do Trabalho: de um lado temos o **Direito Individual do Trabalho**, relativo à relação individual entre o obreiro e o empregador e, de outro lado, o **Direito Coletivo do Trabalho**, tratando das relações entre as categorias econômicas e profissionais.

Divisão do Direito Material do Trabalho	
Direito Individual do Trabalho	Direito Coletivo do Trabalho

1 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 49.

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 4 27/06/2022 18:12:54

CAPÍTULO 4
RELAÇÃO DE EMPREGO

4.1. Conceitos e distinções

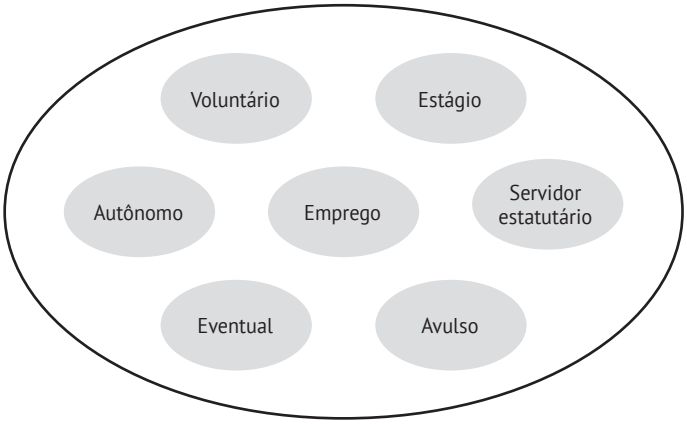
Inicialmente, é fundamental destacar que **relação de emprego** e **relação de trabalho** possuem significados diferentes, a despeito do uso cotidiano dessas expressões como se elas fossem sinônimas.

Em realidade, **a relação de emprego é uma espécie dentro do conjunto denominado relação de trabalho.**

Com efeito, a **relação de trabalho** refere-se a qualquer relação jurídica cuja prestação nuclear consista em uma **obrigação de fazer, como expressão do labor humano**, de modo que diz respeito a toda forma de prestação de trabalho por parte de uma pessoa física a outrem.

Nesse contexto, **relação de trabalho pode se referir ao trabalho empregatício, ao trabalho autônomo, ao trabalho eventual, ao contrato de estágio, entre outros**.

Já a **relação de emprego**, por sua vez, diz respeito a **um tipo específico de trabalho**, caracterizado pela presença de determinados **pressupostos ou elementos fático-jurídicos**, sendo certo que essa modalidade de trabalho se tornou a mais importante forma de pactuação de labor no mundo pós-Revolução Industrial.



Essa distinção entre a relação de trabalho e a relação de emprego tem uma consequência fundamental no universo jurídico, na medida em que **a legislação protetiva obreira, na qual se destaca a Consolidação das Leis do Trabalho**, **destina-se sobretudo à relação empregatícia** em primeiro lugar (incidindo também, por determinação constitucional, sobre o trabalho avulso – art. 7º, XXXIV, da CF/1988). De outra sorte, essa legislação não se aplica sobre as demais relações de trabalho, como o trabalho autônomo ou eventual.

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 66 27/06/2022 18:12:58

4.2. Relação de emprego

4.2.1. Pressupostos ou elementos fático-jurídicos

Existe pontual divergência doutrinária sobre quais seriam os pressupostos da relação de emprego, sendo possível afirmar que **ao menos cinco elementos fático-jurídicos são acolhidos pela ampla maioria dos estudiosos**, a saber: **prestação de serviço por pessoa física**, com **pessoalidade**, **não eventualidade, onerosidade** e **subordinação**. Esses pressupostos estão positivados nos arts. 2º e 3º da CLT.

Pressupostos da relação de emprego
a) Pessoa física.
b) Pessoalidade.
c) Não eventualidade.
d) Onerosidade.
e) Subordinação.

4.2.1.1. Prestação de serviço por pessoa física

A **prestação de serviço por pessoa física ou natural**, efetivamente, é elemento presente em qualquer modalidade de trabalho, ou seja, **estará presente em toda relação de trabalho**. Isso porque, no contexto em análise, **trabalho é o despendimento de energias físicas e mentais por parte do ser humano** para produção de bens e serviços com valor social**.**

É por isso que os institutos principais do direito do trabalho estão voltados à tutela de bens jurídicos que interessam ao ser humano: vida, saúde, bem-estar emocional e psicológico, segurança, descanso...

Não obstante, o operador do direito do trabalho por vezes se depara com situações nas quais **a prestação de serviço por uma pessoa natural é travestida por uma simulação, em razão da mediação do trabalho pessoal por uma pessoa jurídica.**

Observe-se que há situações legítimas nas quais uma pessoa jurídica poderá prestar serviços a outrem, seja o tomador uma pessoa física ou jurídica. **Todavia, é irregular o expediente de se criar uma pessoa jurídica com o intuito de camuflar uma relação de emprego.**

Atenção:

esse fenômeno recebeu o nome de **pejotização.**

A legitimidade da prestação de serviço por uma pessoa jurídica a outrem ou a identificação da fraude será avaliada considerando os contornos do caso concreto submetido ao exame do Judiciário.

Sendo certo que, **reconhecida a prática irregular**, o magistrado deverá afastar o expediente fraudulento e determinar **a incidência de todos os direitos trabalhistas pertinentes à relação empregatícia**, nos termos do art. 9º da CLT:

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 67 27/06/2022 18:12:58

CAPÍTULO 6
MODALIDADES ESPECIAIS DE EMPREGADO

Vimos que empregado é a pessoa natural que presta serviços de maneira habitual ou não eventual, onerosa, com pessoalidade e subordinação. Por conta disso, verifica-se que **a configuração da relação empregatícia deflui do modo de prestação de trabalho (seus elementos fático-jurídicos) e não do tipo de atividade desenvolvida pelo empregado.**

Outrossim, resta esclarecido que existem outras formas de trabalho, como o autônomo, eventual ou voluntário, sendo certo que **a legislação protetiva justrabalhista é direcionada, em primeiro lugar, ao empregado** (estendendo-se ao avulso por determinação constitucional).

No presente capítulo, vamos tratar de **modalidades especiais de empregado**, ou seja, daqueles cuja atividade conta com a presença dos cincos elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de empregado, porém estão submetidos a regramento legal que apresenta alguma especificidade.

6.1. Altos empregados

A expressão **"altos empregados" refere-se aos empregados que estão submetidos a uma subordinação mais rarefeita**. Em certos casos, o grau de poderes que a pessoa concentra pode colocar em xeque o próprio enquadramento dela como empregado, pois pode afastar a noção de subordinação.

As figuras que demandam análise nesse tópico são: a) ocupante de **cargo ou função de confiança – gerente**; b) **diretor**; c) **sócio;** e d) empregado portador de diploma de ensino superior e que perceba salário igual ou superior a duas vezes o teto de benefícios do RGPS – **empregado hipersuficiente**.

6.1.1. Ocupante de cargo ou função de confiança

As balizas legais que definem a figura estão expressas no art. 62, II e par. ún., da CLT.

Desta feita, os ocupantes de cargo ou função de confiança são aqueles que obedecem a **dois requisitos cumulativos**: **a) exercem encargos de gestão;** e **b) recebem salário do cargo de confiança**, compreendendo a gratificação, se houver, **igual ou superior a 40% do salário efetivo.**

Por **encargo de gestão** compreende-se uma gama de **atividades que estão relacionadas à própria dinâmica da empresa.**

Aqui, a doutrina e a jurisprudência apresentam certa oscilação, visto que há posicionamentos que reconhecem nos encargos de gestão atos como admissão e dispensa de funcionários, possibilidade de efetuar compras, comandar determinados ramos de atividade

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 97 27/06/2022 18:13:00

CAPÍTULO 8
CONTRATO DE TRABALHO

8.1. Conceito

O contrato individual de trabalho é o **acordo tácito ou expresso** que corresponde à **relação de emprego**, nos termos do art. 442 da CLT.

De início, percebe-se que a própria Consolidação das Leis do Trabalho utiliza a palavra "trabalho" para se referir ao emprego, considerando o texto do artigo mencionado. Isso ocorre justamente porque a fórmula empregatícia é a mais relevante no modelo socioeconômico atual.

Certo é que o contrato individual de trabalho, no contexto analisado, não diz respeito a todas as formas de trabalho, mas especificamente à relação de emprego, a qual é caracterizada pela reunião dos elementos fático-jurídicos da prestação de serviço por uma pessoa física ou natural, de maneira personalíssima, onerosa, habitual e subordinada.

Portanto, **contrato individual de trabalho é o negócio jurídico, tácito ou expresso, em razão do qual surge a relação de emprego.**

Atenção:

é possível adotar a expressão contrato de trabalho em sentido lato para se referir a toda forma de prestação de serviço por uma pessoa natural a outrem, bem como em sentido estrito para a relação empregatícia.

8.2. Características

O contrato individual de trabalho apresenta as seguintes características: a) não formal; b) sinalagmático; c) oneroso e comutativo; d) de trato sucessivo; e) de atividade; f) *intuitu personae*; g) alteridade; e h) de Direito Privado.

a) **Não formal, não solene ou consensual:** o art. 442 da CLT prescreve que o contrato individual de trabalho pode ser tácito ou expresso. Consequentemente, em regra, o contrato de trabalho **não possui forma específica**, determinada em lei, para se configurar de maneira válida.

   Não obstante, de maneira excepcional, alguns contratos exigem forma específica, como o contrato de aprendiz.

b) **Sinalagmático:** o contrato individual de trabalho é **bilateral** e impõe às partes **obrigações contrapostas e equivalentes**. Destaque-se que a reciprocidade se detecta ao analisar o conjunto contratual e não cada prestação específica, de forma que o conjunto de obrigações do empregado equivale ao conjunto de obrigações do empregador.

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 143 27/06/2022 18:13:04

CAPÍTULO 11
REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

11.1. Conceitos e denominações

Nos termos do art. 457 da CLT, a **remuneração** é a figura composta da soma do **salário** e da eventual **gorjeta** que o empregado venha a receber.

Nesse contexto, compreende-se como **salário** os valores recebidos pelo empregado como **contraprestação em razão do contrato por parte do empregador, diretamente.**

Diferentemente, as **gorjetas** são os valores recebidos pelo empregado, por conta do serviço, mas **oriundos de terceiros**, que não participam da relação de emprego.

Essa distinção entre os conceitos de remuneração e salário é amplamente majoritária e adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

A Súm. nº 354 do TST exemplifica isso ao indicar que as gorjetas, embora sejam verbas remuneratórias, não são verbas estritamente salariais, e por isso não servem de base de cálculo para parcelas que adotam o parâmetro salário em sentido estrito, como o aviso-prévio, o adicional noturno, o adicional de horas extras e o repouso semanal remunerado.

De outra sorte, uma vez que remuneração e salário não se confundem, as parcelas trabalhistas que são calculadas com base na remuneração também devem considerar as gorjetas na composição do cálculo, como ocorre com o décimo terceiro, os depósitos de FGTS e as férias.

Atenção:

em razão disso, há parcelas trabalhistas que são calculadas considerando o salário do empregado, ao passo que outras adotam por base de cálculo a remuneração.

Apesar disso, a palavra **salário** tem sido adotada em nosso cotidiano com **diversos sentidos**.

Há situações nas quais, de forma evidente, a palavra "salário" não é adotada como contraprestação recebida pelo empregado e paga diretamente pelo empregador em razão do contrato. É o que se nota com as expressões salário-maternidade, salário-família, salário de contribuição, entre outras.

Em contrapartida, nós encontramos expressões compostas com a palavra "salário" para designar importantes conceitos trabalhistas, por exemplo: a) salário mínimo; b) salário normativo ou convencional; c) piso salarial; d) salário-base; e) salário complessivo.

a) **Salário mínimo:** corresponde à importância mínima que pode ser paga ao empregado. Essa figura tem suporte no art. 7º, IV, da CF/1988, no art. 76 da CLT e na legislação esparsa.

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 202 27/06/2022 18:13:09

CAPÍTULO 12
ALTERAÇÃO CONTRATUAL

12.1. Conceitos

Inicialmente, convém relembrar que o contrato de trabalho é um vínculo que perdura no tempo, consubstanciando obrigação de trato sucessivo.

Nesse contexto, durante a vigência do contrato de trabalho, é natural que haja alterações relativas a aspectos relevantes desse negócio jurídico.

Em uma análise mais ampla, podemos identificar dois tipos distintos de alteração contratual no que respeita à essência de modificação empreendida.

De um lado, temos as alterações contratuais de natureza subjetiva, decorrentes da alteração de um dos sujeitos que estão ligados pelo vínculo empregatício.

Com efeito, conforme visto anteriormente, o contrato de trabalho comporta a alteração subjetiva relativa ao empregador, que se expressa no instituto da sucessão de empregadores (também denominada como sucessão empresarial ou sucessão trabalhista).

Isso porque, conforme é evidenciado pela redação do art. 2º da CLT, o empregado vincula-se à empresa, ou seja, à atividade econômica organizada, não à pessoa que é titular da empresa.

Em razão disso, estabelecem os arts. 10, 448 e 448-A da CLT a possibilidade de alteração da pessoa titular da empresa, sem que isso resulte na extinção do contrato de trabalho.

Aqui, não excede rememorar que a alteração subjetiva do contrato de trabalho não alcança a figura do trabalhador, dado que em relação ao empregado adota-se o pressuposto da pessoalidade.

Atenção:

sendo um contrato *intuitu personae* em relação ao obreiro, a sua retirada do contrato implicaria a extinção do vínculo. Por isso somente é possível alteração em relação ao empregador.

De outra sorte, encontramos alterações de outra natureza, relacionadas à **modificação das condições estabelecidas pela prestação do serviço**.

Essas são as alterações contratuais de **natureza objetiva**, atinentes a cláusulas do contrato ou demais circunstâncias fáticas relacionadas à execução do trabalho.

Efetivamente, o que veremos neste capítulo sobre a alteração do contrato de trabalho diz respeito às alterações de natureza objetiva.

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 228 27/06/2022 18:13:12

CAPÍTULO 14
ESTABILIDADE E GARANTIAS DE EMPREGO

14.1. Conceito e denominações

As estabilidades e as garantias de emprego **são institutos destinados a proteger o empregado contra a dispensa sem justa causa**. Constituem, portanto, um instrumento que obsta a extinção do contrato de trabalho por simples ato de vontade do empregador.

Na prática jurídica, é comum a adoção de **diferentes vocábulos e expressões** para se referir a esses institutos como: **estabilidade, estabilidade provisória, estabilidade temporária, garantia de emprego, garantia no emprego, garantia provisória de emprego**...

Não obstante, parcela relevante da doutrina identifica um elemento que justifica a divisão dessas estabilidades em **dois grandes grupos**: aquelas que assumem um **caráter duradouro no tempo**, integrando-se ao contrato de trabalho de maneira permanente; e outras se caracterizam por proteger o empregado **apenas por certo período**, após o qual não produzem mais seus efeitos.

No primeiro tipo, para os estudiosos que reconhecem a existência de dois grupos, temos as **estabilidades** ou estabilidades definitivas.

No segundo, identificam-se as estabilidades provisórias (expressão que carrega certa contradição) ou as **garantias de emprego** (com as variações de denominação já indicadas).

Vejamos as principais estabilidades e garantias de emprego em nosso ordenamento.

14.2. Estabilidades

14.2.1. Estabilidade decenal

Esclareça-se, inicialmente, que a estabilidade decenal **não pode mais ser adquirida**, pela **não recepção na Constituição de 1988**. Porém, compreender essa estabilidade é importante, pois dá sentido a diversos dispositivos que se encontram na Consolidação das Leis do Trabalho.

De forma resumida, a Consolidação das Leis do Trabalho assegurava o direito de aquisição de estabilidade ao empregado que lograsse alcançar **mais de dez anos de prestação de serviços ao empregador**, de modo que só poderia ser dispensado por motivo de falta grave ou circunstância de força maior (art. 492 da CLT).

Todavia, a **Lei nº 5.107/1966 (revogada pela Lei nº 7.839/89) criou o regime jurídico do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, então em caráter alternativo**. Com isso, o

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 265 27/06/2022 18:13:16

CAPÍTULO 16
AVISO-PRÉVIO

16.1. Conceito

O aviso-prévio é um instituto que tem origem no Direito Comercial, destinando-se a informar a outra parte do contrato quanto à **intenção** de extinguir a relação jurídica contratual.

A mesma lógica foi transposta para o Direito do Trabalho.

Por isso, o aviso-prévio pode ser compreendido como a **obrigação da parte que pretende extinguir o contrato de trabalho de comunicar à parte contrária de sua intenção**.

16.2. Natureza jurídica

O aviso-prévio tem **natureza jurídica complexa**.

Em um primeiro olhar, o aviso-prévio é um **dever de comunicação** por parte de quem pretende encerrar o contrato de maneira imotivada. De igual sorte, é direito de ser comunicado previamente da intenção de cessação do vínculo empregatício pela outra parte.

Esse aspecto é importante, pois o aviso-prévio busca evitar que o empregado ou o empregador se veja surpreendido com a resilição do contrato de trabalho, o que pode ocasionar eventuais prejuízos.

Por outro prisma, o aviso-prévio também constitui um **prazo**. Como se percebe, a partir do ato que concede o aviso, resta estabelecida a data de encerramento do contrato.

Ainda, o aviso-prévio tem natureza jurídica de **pagamento**. Sendo aviso-prévio trabalhado, a natureza desse pagamento será salarial; será indenizatória na hipótese de aviso-prévio não trabalhado.

Por isso, diz-se que o aviso-prévio tem **natureza jurídica tríplice**: a) comunicação; b) prazo; e c) pagamento.

16.3. Proporcionalidade e contagem

O art. 7º, XXI, da CF/1988 assegura aos empregados o direito ao aviso-prévio **proporcional** ao tempo de serviço, sendo **no mínimo de 30 dias**, nos termos da lei.

Esse dispositivo resultou na não recepção do prazo de oito dias de aviso-prévio previsto no art. 487, I, da CLT.

A referida norma é dotada de **eficácia limitada**, sendo que a proporcionalidade foi regulamentada pela Lei nº 12.506/2011.

Eis o teor do singelo art. 1º da Lei nº 12.506/2011:

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 306 27/06/2022 18:13:20

> Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.
>
> Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Infelizmente, o legislador ordinário foi muito sucinto ao tratar do tema, ocasionando uma profusão de interpretações sobre a proporcionalidade do aviso-prévio.

Atualmente, prevalece o entendimento de que **os primeiros três dias de acréscimo** no aviso-prévio incidem a partir do **primeiro aniversário de vigência do contrato**, sendo minoritária a posição que sustenta o início da proporcionalidade a partir do segundo aniversário do contrato (para a qual os três dias devem ser acrescidos após a conclusão do segundo ano de serviço prestado).

Assim, a posição majoritária pode ser traduzida na seguinte tabela:

Proporcionalidade	
Até um ano de contrato	30 dias de aviso-prévio
Primeiro ano completo de contrato	33 dias de aviso-prévio
Segundo ano completo de contrato	36 dias de aviso-prévio
Terceiro ano completo de contrato	39 dias de aviso-prévio
Vigésimo ano completo de contrato	90 dias de aviso-prévio

A proporcionalidade está limitada ao acréscimo de mais 60 dias, perfazendo o total de até 90 dias de aviso-prévio.

Atenção:

serão acrescidos três dias até o limite de vinte anos de contrato, de modo que, se, eventualmente, o vínculo empregatício ultrapassar esse período (21 anos, 25 anos, 30 anos...), não haverá mais acréscimo de dias no aviso-prévio proporcional.

Uma segunda polêmica envolve a aplicação ou não dos parâmetros de contagem fracionada da proporcionalidade.

Seria possível, por exemplo, considerar que a cada quatro meses se poderia acrescentar um dia de aviso-prévio? Um contrato com um ano e quatro meses resultaria em 34 dias de aviso-prévio proporcional, ao passo que um contrato com um ano e oito meses implicaria 35 dias de aviso-prévio?

Nesse ponto, a compreensão preponderante sustenta a **inaplicabilidade da contagem fracionada** e, consequentemente, a proporcionalidade caminha, efetivamente, a cada ano completo do contrato de trabalho.

Um terceiro debate trata do alcance da proporcionalidade, no sentido de sua incidência apenas na hipótese do aviso-prévio concedido pelo empregador ou por qualquer das partes.

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 307 27/06/2022 18:13:20

Aqui, a posição majoritária considera que **a proporcionalidade somente beneficia o trabalhador**, de maneira que deve ser aplicada somente no aviso-prévio concedido pelo tomador de serviços.

Portanto, em conformidade com esse argumento, caso um empregado com dez anos de serviço se demita, ele deve conceder 30 dias de aviso-prévio. Já na eventualidade de esse empregado ser dispensado sem justa causa, o empregador deve conceder 60 dias de aviso-prévio.

Ainda considerando essa lógica, há entendimentos no sentido de que na hipótese de **aviso-prévio trabalhado**, concedido pelo tomador de serviços, **apenas os primeiros 30 dias devem ser trabalhados**, enquanto os demais dias, decorrentes da proporcionalidade, devem ser indenizados.

Ainda, um quarto aspecto que tem recebido atenção na doutrina é a possibilidade de se **considerar a projeção do próprio aviso-prévio para definição de sua proporcionalidade**.

Considere um hipotético contrato de trabalho com duração de um ano e onze meses.

Uma vez que já completou seu primeiro aniversário, um eventual aviso-prévio concedido pelo empregador deveria ter duração de 33 dias. Ocorre que esses 33 dias seriam acrescidos ao tempo de duração do contrato, ou seja, ao período de um ano e onze meses.

Nesse caso, o contrato ultrapassaria dois anos (considerando a projeção do aviso-prévio), e há quem considere que deveriam ser acrescentados mais três dias de aviso-prévio pelo segundo aniversário do contrato, perfazendo um total de 36 dias.

De toda sorte, ainda não há diretriz segura sustentando esse posicionamento.

Atenção:

a Súm. nº 441 do TST assentou que a proporcionalidade prevista na Lei nº 12.506/2011 somente se aplica nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir de sua publicação, em 13-10-2011.

Além disso, não excede rememorar que a **contagem do aviso-prévio** obedece às regras do art. 132 do CC, **excluindo-se o dia do começo e incluindo o dia do vencimento**, conforme esclarece a Súm. nº 380 do TST.

Atenção:

as convenções e acordos coletivos de trabalho são instrumentos para criação de normas jurídicas e já eram utilizados para elastecimento do aviso-prévio antes mesmo da edição da Lei nº 12.506/2011.

16.4. Cabimento do aviso-prévio

Somente há que se cogitar do aviso-prévio nos contratos cuja **data de encerramento seja indeterminada**, em maior ou menor grau.

Naturalmente, nos **contratos por prazo indeterminado,** a aplicabilidade do instituto é inquestionável.

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 308 27/06/2022 18:13:20

C) A aposentadoria por invalidez não impede a fluência da prescrição quinquenal, exceto absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

D) A aposentadoria por invalidez, diversamente do afastamento por motivo de doença, não impede a fluência da prescrição em nenhuma situação.

E) A aposentadoria por invalidez e o afastamento por motivo de doença são hipóteses de suspensão do contrato de trabalho e da contagem de qualquer prescrição.

Gabarito: C

3. **(Prefeitura de Várzea Paulista/SP – Procurador Municipal – VUNESP – 2021)** Determinado empregador, na data de 20.03.2014, resolveu suprimir o benefício da assistência médica que sempre concedera aos empregados. Diante desta situação, e considerando o silêncio dos empregados até a data de hoje, é correto afirmar que

A) não há prescrição aplicável, tendo em vista a imprescritibilidade do direito à saúde.

B) a prescrição aplicável é a parcial, tendo em vista o princípio da inalterabilidade das condições contratuais.

C) a prescrição aplicável é a total, pois não se trata de parcela assegurada por preceito legal.

D) a prescrição aplicável é a intercorrente, desde que alegada oportunamente.

E) a prescrição aplicável é a parcial, pois se trata de direito que se renova mês a mês.

Gabarito: C

4. **(Prefeitura de Marabá/PA – Procurador Municipal – FADESP – 2019)** Considerando a Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017 e a prescrição intercorrente da Execução, é correto afirmar que

A) tal instituto não foi recepcionado pela reforma em tela, porquanto incompatível com os princípios basilares e informativos do Direito Material e Processual do Trabalho, máxime o Princípio da Proteção, o qual, por uma cristalina questão de essência, veda a aplicação de todo e qualquer instituto jurídico em desfavor do obreiro.

B) é hodiernamente compatível, pois que o exequente, uma vez formalmente notificado a dar prosseguimento na execução, se não diligencia em juízo no particular, após dois anos de inércia, terá o processo findo, com resolução de mérito.

C) é absolutamente incompatível em razão do que dispõe a Súmula nº 114 do Colendo TST, sobremaneira considerando o manifesto prejuízo em desfavor do obreiro, via de regra, hipossuficiente.

D) tal instituto é incompatível com os princípios basilares e informativos do direito material e processual do trabalho, máxime o princípio da proteção, o qual é considerado um dos fundamentos de existência deste ramo do direito, pelo qual é vedada a aplicação de todo e qualquer instituto jurídico em desfavor do obreiro, conforme reza a Súmula nº 327 do STF.

Gabarito: B

5. **(Prefeitura de Campo Grande/MS – Procurador Municipal – CESPE – 2019)** A respeito de prescrição no processo do trabalho, julgue o seguinte item, de acordo com a legislação processual trabalhista.

As ações que tenham por objeto anotações na carteira de trabalho para fins de prova junto à previdência social não estão sujeitas a prazo prescricional.

( ) Certo

( ) Errado

Gabarito: Certo

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 336 27/06/2022 18:13:22

Referências

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho.* 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito civil*: obrigações: responsabilidade civil. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. v. 2 [livro eletrônico].

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil.* 18. ed. Salvador: JusPodivm, 2016, v. I.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

Livro 7_Direito do Trabalho.indd 365 27/06/2022 18:13:25