

ORGANIZADORES

LEONE
PEREIRA

RENATO
SANTIAGO

CAIO
RANGEL

CAROLINE
LEÃO

CADERNO DE

teses e dicas



para a 2ª fase da OAB

Direito e Processo do Trabalho

COLABORADORES

- Carolina Seneda Silva
- Cristiane de Souza Pereira
- Daniela Bezerra da Silva
- Filipe dos Santos Silva
- Gisele Aparecida Martins Rodrigues
- Hermes Cramacon da Lavra
- Natallia Lima Souza

4ª
edição

 EDITORA
RIDEEL
Quem tem Rideel tem mais.

AUTORES

LEONE PEREIRA

Sócio e Advogado no Escritório Leone Pereira & Vanessa Menchen Advogados – LPVM. Pós-doutor em Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra/Portugal. Pós-doutor em Direito Público (Processual) pela Universidade de Santiago de Compostela/Espanha. Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica – PUC-SP. Pesquisador da Faculdade de Direito da USP (GETRAB e OBI-JT). Professor de Direito do Trabalho (Individual e Coletivo), de Direito Processual do Trabalho e de Prática Trabalhista. Autor de obras e artigos jurídicos. Palestrante. Professor no Ibmec-SP. Coordenador Pedagógico e Professor no Damásio Educacional. Coordenador e Professor na Pós-graduação em Direito Trabalhista on-line na Fundação Armando Alvares Penteado – FAAP-SP. Diretor na Escola da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo – AATSP. Titular da Cadeira nº 19 da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social – ABDSS. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual – IBDP.

Instagram: @professorleonepereira

YouTube: ProfLeonePereira

Telegram: @treinamentotrabalhista

RENATO SANTIAGO

Sócio e Advogado no Escritório Monteiro Santiago Sociedade de Advogados. Mestrando em Direitos Humanos pelo Centro Universitário Fundação Instituto de Ensino para Osasco – UniFIEO. Professor de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Prática Trabalhista nos cursos preparatórios para a OAB do Damásio Educacional. Professor convidado nos programas de Pós-graduação de Direito e Processo do Trabalho, Prática Trabalhista Avançada e Direito Laboral no Damásio Educacional. Autor de obras jurídicas.

Instagram: @renatomsantiago

Telegram: @treinamentotrabalhista

CAIO RANGEL

Advogado. Professor no Damásio Educacional – OAB 2ª Fase em Direito do Trabalho. Membro da Comissão Especial de Direito Sindical da OAB-SP. Mestrando pela Faculdade Autônoma de Direito – FADISP. Pós-graduado em Direito Material do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pelo Damásio Educacional. Graduado pelas Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU.

Instagram: @professorcaiorangel

Telegram: @treinamentotrabalhista

CAROLINE LEÃO

Advogada. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito Damásio, formada com honra e mérito acadêmico, 1º lugar da XX Turma. Especialista em Gestão Educacional, Direito Processual Civil e Constitucional, pelo Damásio Educacional. Bacharel em Ciências Biológicas pela Universidade de São Paulo – USP, com iniciação científica em Neurociências e Comportamento, financiada pela FAPESP. Licenciada

pela Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. Palestrante e professora há aproximadamente 10 anos. Atualmente, trabalha como professora tutora na Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho e no curso preparatório para o Exame da Ordem no Damásio Educacional.

Instagram: @carol_leaoaraujo.adv

Telegram: @treinamentotrabalhista

COLABORADORES

CAROLINA SENEDA SILVA

Advogada trabalhista no escritório Carolina Seneda Advogados. Pedagoga. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Damásio Educacional. Professora de Direito do Trabalho (Individual e Coletivo) e de Direito Processual do Trabalho. Palestrante.

CRISTIANE DE SOUZA PEREIRA

Advogada. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho. Bacharel em Direito pela Universidade Paulista – Unip. Professora tutora no Damásio Educacional.

DANIELA BEZERRA DA SILVA

Advogada. Pós-graduada em Direito e Negócios Imobiliários no Damásio Educacional. Professora tutora no Damásio Educacional.

FILIPE DOS SANTOS SILVA

Advogado. Doutorando em Direito na Universidade de São Paulo – USP. Mestre em Direito do Trabalho na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. Especialista em Direitos Fundamentais e Humanos na Universidade Católica do Porto (Portugal). Pós-graduado em Direito Constitucional Aplicado pelo Damásio Educacional. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pelo Damásio Educacional. Professor tutor no Damásio Educacional e Professor Monitor na USP e na PUC-SP. Membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito na Universidade de São Paulo – GETRAB-USP. Pesquisador e Palestrante.

GISELE APARECIDA MARTINS RODRIGUES

Advogada. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho e Prática Trabalhista Avançada no Damásio Educacional. Bacharel em Direito pela Universidade Anhanguera de São Paulo – UNIAN-SP). Professora tutora do Damásio Educacional.

HERMES CRAMACON DA LAVRA

Graduado em Direito pela Universidade Cidade de São Paulo - UNICID. Pós-graduado em Direito Processual Civil pela Escola Superior de Advocacia – ESA e Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito Damásio de Jesus. Mestre em Direito da Saúde pela Universidade Santa Cecília. Docente da Universidade Municipal de São Caetano do Sul. Docente no curso de pós-graduação da Universidade Santa Cecília. Autor de obras jurídicas.

NATALLIA LIMA SOUZA

Advogada e Sócia no Escritório Lima Souza Sociedade de Advocacia. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho. Pós-graduanda em Direito e Processo Eleitoral. Pós-graduanda em Direito Digital e LGPD. Professora tutora no Damásio Educacional.

APRESENTAÇÃO

O *Caderno de Teses e Dicas para a 2ª fase da OAB* é um livro pioneiro no mercado. Idealizado pelo professor Leone Pereira, contempla mais de 200 teses de Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho, voltadas para a 2ª fase do Exame de Ordem de Prática Trabalhista.

A obra foi sistematizada em três partes: a primeira, aborda as teses de Direito Individual do Trabalho; a segunda, trata dos temas de Direito Coletivo do Trabalho; e, a terceira, refere-se aos tópicos de Direito Processual do Trabalho.

As teses foram meticulosamente selecionadas, com base em um mapeamento dos assuntos mais cobrados em provas anteriores aplicadas pela banca examinadora e na relevância dos temas, tudo com o propósito de auxiliar o(a) leitor(a) a se preparar adequadamente para a prova prático-profissional da 2ª fase da OAB. Relacionamos os temas em ordem alfabética para simplificar a pesquisa.

Esclarecemos que este material foi desenvolvido ao longo de anos de docência em curso preparatório para o exame de ordem. Testemunhamos a importância e eficácia do estudo estratégico das teses na aprovação dos(as) examinandos(as). Isso ajudou os(as) candidatos a identificarem a conformidade (ou não) das condutas descritas nos enunciados das peças prático-profissionais e das questões dissertativas com a legislação em vigor. Também, possibilitou uma exata compreensão do perfil temático abordado pela banca examinadora na prova.

Neste livro o(a) leitor(a) encontrará uma breve explicação dos principais temas de direito individual, coletivo e processual do trabalho, bem como o apontamento dos dispositivos legais e jurisprudenciais que podem servir de base para as teses.

Como de costume, procuramos utilizar uma linguagem simples, clara e precisa, explanando as teses de forma didática, para possibilitar a compreensão pelo leitor.

Esta obra foi coordenada por mim, Leone Pereira, juntamente com os professores Renato Santiago, Caio Rangel e Caroline Leão. Contou, também, com a colaboração das professoras e dos professores: Carolina Seneda, Cristiane Pereira, Daniela Bezerra, Gisele Rodrigues, Natallia Lima, Felipe dos Santos e Hermes Cramacon.

Temos a esperança, caro(a) leitor(a), de que este livro seja útil e te ajude a conquistar a tão sonhada aprovação no Exame de Ordem!

Boa leitura!

#pensamentopositivoeanimofirme

Outubro de 2023.

Os organizadores,

Leone Pereira

Renato Santiago

Caio Rangel

Caroline Leão

SUMÁRIO

AUTORES.....	V	PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV) OU PLANO DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PIDV).....	89
COLABORADORES.....	VI	DEPÓSITOS DO FGTS.....	89
APRESENTAÇÃO.....	IX	DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.....	90
ABANDONO DE EMPREGO.....	17	DESCONTOS NOS SALÁRIOS.....	91
ABONOS.....	18	DESPEDIDA INDIRETA.....	92
ABONO DE FALTA.....	20	DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA.....	94
ACIDENTE DO TRABALHO.....	23	DIÁRIAS PARA VIAGEM.....	95
ACÚMULO DE FUNÇÃO.....	29	DISTRATO.....	96
ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.....	31	DOENÇA GRAVE/HIV.....	97
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.....	33	DOENÇAS PROFISSIONAIS.....	98
ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.....	38	DOMÉSTICO.....	100
ADICIONAL NOTURNO.....	41	DURAÇÃO DO TRABALHO.....	102
AFASTAMENTO DO EMPREGADO.....	43	EMPREITADA, SUBEMPREITADA E DONO DA OBRA.....	103
AJUDAS DE CUSTO.....	47	EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI).....	104
ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	48	EQUIPARAÇÃO SALARIAL.....	104
ASSÉDIO SEXUAL.....	49	ESTABILIDADE.....	106
AVISO-PRÉVIO.....	50	ESTAGIÁRIO.....	107
ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	51	FALTAS JUSTIFICADAS.....	108
BANCÁRIOS.....	54	FALTA GRAVE.....	109
BANCO DE HORAS.....	55	FÉRIAS – PERÍODO AQUISITIVO/ CONCESSIVO.....	110
BANCO NACIONAL DE DEVEDORES TRABALHISTAS – BNDT.....	56	FÉRIAS PROPORCIONAIS.....	111
COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS.....	58	FORÇA MAIOR.....	111
COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO.....	59	FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS).....	112
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.....	62	GESTANTE.....	118
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....	67	GORJETAS.....	120
CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	75	GRUPO ECONÔMICO.....	121
VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	77	HORAS EXTRAS.....	122
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA.....	78	HORAS <i>IN ITINERE</i>	124
CONTROLE DE PONTO.....	79	INDENIZAÇÃO.....	126
COOPERATIVAS DE TRABALHO.....	81	INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	127
EMPREITADA, SUBEMPREITADA E DONO DA OBRA.....	81	INTERVALO INTRAJORNADA.....	129
DANO ESTÉTICO.....	82	INTERVALO INTERJORNADA.....	130
DANO MATERIAL.....	83	JORNADA DE TRABALHO.....	131
DANO EXTRAPATRIMONIAL.....	84	JUSTA CAUSA PARA DESPEDITO.....	134
DÉCIMO TERCEIRO.....	88		

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	135	TRABALHO AUTÔNOMO	177
JUROS	139	TRABALHO ILÍCITO – VÍNCULO DE EMPREGO..	178
LICENÇA-MATERNIDADE – GESTANTE E ADOTANTE.....	140	TRABALHO VOLUNTÁRIO	179
LICENÇA-PATERNIDADE.....	143	TRABALHO DA MULHER	179
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	143	TRABALHO DO MENOR.....	185
MEIOS TELEMÁTICOS DE COMANDO, CONTROLE OU SUPERVISÃO	144	TRABALHO TEMPORÁRIO	190
MORA SALARIAL	144	TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO	191
MORTE DO EMPREGADO.....	145	TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR.....	193
MORTE DO EMPREGADOR.....	145	TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO	194
PEDIDO DE DEMISSÃO.....	146	UTILIDADE (SALÁRIO-UTILIDADE)	195
PROVA EMPRESTADA.....	147	VALE-REFEIÇÃO	197
REGIME DE REVEZAMENTO	148	VALE-TRANSPORTE.....	198
REGULAMENTO DA EMPRESA	149	VALE-CULTURA	199
REMUNERAÇÃO	150	VERBAS RESCISÓRIAS.....	200
RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO	151	CATEGORIA ECONÔMICA.....	207
REVISTA ÍNTIMA.....	153	CATEGORIA PROFISSIONAL	208
SALÁRIO(S).....	153	CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA..	210
MOTOBOY E MOTOTAXISTA	154	CONFEDERAÇÃO	211
MOTORISTA PROFISSIONAL	155	CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	212
MULTA DO ART. 467 DA CLT.....	156	DIRIGENTE SINDICAL.....	213
MULTA DO ART. 477 DA CLT	157	ENQUADRAMENTO SINDICAL	215
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS..	157	GREVE.....	216
PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIO.....	158	INTERESSES COLETIVOS	220
PLANO DE SAÚDE: AUXÍLIO-DOENÇA E APOSENTADORIA POR INVALIDEZ	159	INTERESSES DIFUSOS	221
PODER DO EMPREGADOR.....	159	INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS.....	221
SALÁRIO <i>IN NATURA</i>	160	LOCKOUT – GREVE NA JUSTIÇA DO TRABALHO	221
SEGURO-DESEMPREGO	161	NEGOCIAÇÃO COLETIVA	222
SOBREAVISO	162	ORGANIZAÇÃO SINDICAL.....	224
SÓCIO RETIRANTE	163	PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA.....	226
SUBEMPREGADA.....	164	PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL	227
SUCESSÃO EMPRESARIAL.....	165	SINDICATO.....	228
SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO..	166	ULTRATIVIDADE	232
TELETRABALHO	171	UNICIDADE SINDICAL.....	234
TEMPO À DISPOSIÇÃO.....	173	AÇÃO CIVIL PÚBLICA.....	237
TERCEIRIZAÇÃO.....	174	AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO ...	240
TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	176	AÇÃO DE CUMPRIMENTO.....	242
		AÇÃO MONITÓRIA.....	244
		AÇÃO RESCISÓRIA	246

AÇÕES POSSESSÓRIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	260	LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA EXEQUENDA ILÍQUIDA.....	312
ACORDO EXTRAJUDICIAL.....	261	LITIGÂNCIA DA MÁ-FÉ.....	313
AGRAVO DE INSTRUMENTO.....	262	LITISPENDÊNCIA.....	315
AGRAVO DE PETIÇÃO.....	264	MANDADO DE SEGURANÇA.....	316
AGRAVO INTERNO/REGIMENTAL.....	266	MASSA FALIDA.....	319
ANTECIPAÇÃO DE TUTELA.....	267	MASSA FALIDA NA EXECUÇÃO.....	320
AUDIÊNCIA.....	268	MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	320
CERCEAMENTO DE DEFESA.....	270	MULTA DO ART. 523, § 1º, DO CPC.....	321
COISA JULGADA.....	270	NOVO CPC (IN Nº 39/2016).....	322
COMPETÊNCIA (MATERIAL, FUNCIONAL E TERRITORIAL).....	272	NULIDADE.....	325
CONFISSÃO.....	278	ÔNUS DA PROVA.....	326
CONTESTAÇÃO.....	279	ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	328
CONFLITOS DE COMPETÊNCIA.....	283	PENHORA.....	329
CUSTAS PROCESSUAIS.....	288	PEREMPÇÃO.....	329
DECISÕES INTERLOCUTÓRIAS.....	290	PERÍCIA.....	329
DEPÓSITO RECURSAL.....	290	PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	330
DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA.....	292	PREJUDICIAIS DE MÉRITO.....	331
DESISTÊNCIA DA RECLAMAÇÃO.....	296	PRELIMINARES.....	341
DISSÍDIO COLETIVO.....	297	PREPARO.....	342
EMBARGOS NO TST.....	298	PREQUESTIONAMENTO.....	342
EMBARGOS À EXECUÇÃO.....	298	PROTESTO ANTIPRECLUSO.....	343
EMBARGOS DE DECLARAÇÃO.....	299	PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO.....	344
EMBARGOS DE TERCEIRO.....	301	PROTESTO EXTRAJUDICIAL DE DECISÃO JUDICIAL TRABALHISTA.....	346
EXCEÇÕES DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL.....	302	RECLAMAÇÃO TRABALHISTA.....	346
EXCEÇÃO DE IMPEDIMENTO.....	303	RECONVENÇÃO.....	349
GRATUIDADE DE JUSTIÇA.....	303	RECURSO DE REVISTA.....	351
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.....	305	RECURSO EXTRAORDINÁRIO – RITO SUMÁRIO.....	354
HONORÁRIOS PERICIAIS.....	305	RECURSO ORDINÁRIO.....	354
INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE.....	306	SEGURO GARANTIA JUDICIAL.....	355
INTIMAÇÃO/NOTIFICAÇÃO.....	308	SENTENÇA.....	357
IMPENHORABILIDADE.....	309	SENTENÇA NORMATIVA.....	359
JULGAMENTO ANTECIPADO PARCIAL DO MÉRITO.....	311	TESTEMUNHAS.....	361
JUSTIÇA GRATUITA.....	311	TÍTULOS EXECUTIVOS.....	362
LIMINAR.....	312	TRANSCENDÊNCIA.....	363
		VARA DO TRABALHO.....	364

primeira parte

**Teses de direito
individual de
trabalho**



ABANDONO DE EMPREGO

Possível fundamentação da tese:

- Art. 482, *i*, da CLT – justa causa para rescisão contratual;
- Súmula nº 32 do TST – prazo relativo para o retorno ao trabalho;
- Súmula nº 73 do TST – aviso-prévio;
- Súmula nº 62 do TST – prazo decadencial relativo ao inquérito judicial para apuração de falta grave.

1. CONCEITO

O abandono de emprego ocorre quando o empregado deixa de comparecer ao trabalho de forma espontânea e sem o intuito de retornar. Dessa forma, podemos afirmar que o trabalhador deixa de cumprir com sua principal obrigação no contrato de trabalho, o dever de prestar serviços ao empregador.

Como nos ensina o doutrinador Mauro Schiavi¹, para sua caracterização, o abandono do emprego exige o preenchimento de dois elementos essenciais:

- Elemento Subjetivo:** *animus abandonandi*, ânimo de não retornar ao trabalho; e
- Elemento Objetivo:** ausência reiterada do empregado ao trabalho pelo decurso de um prazo de 30 dias, fixado pela jurisprudência.

Neste sentido a Súmula nº 32 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

ABANDONO DE EMPREGO (nova redação) – Res. 121/2003, *DJ* 19, 20 e 21-11-2003
 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.

2. NATUREZA JURÍDICA

O ordenamento jurídico brasileiro considera o abandono de emprego como modalidade de justa causa para a extinção do contrato de trabalho, art. 482, alínea *i*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

- abandono de emprego;

Nos termos da Súmula nº 73 do TST:

DESPEDIDA. JUSTA CAUSA (nova redação) – Res. 121/2003, *DJ* 19, 20 e 21-11-2003
 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.

A ressalva quanto ao direito à percepção das verbas rescisórias de natureza indenizatória justifica-se, pois, a finalidade essencial do aviso-prévio é a procura de um novo emprego. De forma que, sendo encontrado, o empregado não poderá ser penalizado por deixar de cumprir o restante do período do aviso-prévio.

1 SCHIAVI, Mauro. *Manual Didático de Direito do Trabalho*. Salvador: Editora JusPodvim, 2021, p. 319.

3. ÔNUS DA PROVA

Considerando que o Princípio da Continuidade da Relação Empregatícia é um dos grandes princípios informadores do direito do trabalho brasileiro, cabe ao empregador o ônus de provar o abandono de emprego.

O empregador poderá comprovar o abandono do emprego pela convocação, por prova documental ou testemunhal, do empregado para retomar suas funções, sob pena de caracterizar a falta prevista na alínea *i* do art. 482, da CLT.

Caso o empregador comprove que o empregado, ainda que em período inferior a trinta dias, conseguiu novo emprego, ou mesmo encontra-se em outro Estado, ou país, sem aviso e que o impossibilitam de retornar, restará configurada a justa causa pelo abandono do emprego.

Por fim, no caso de o empregado gozar de estabilidade provisória, somente podendo ser dispensado se cometer falta grave, prevê a Súmula nº 62 do TST que o prazo de decadência para ajuizar inquérito judicial será contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço:

ABANDONO DE EMPREGO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21-11-2003
 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.

ABONOS

Possível fundamentação da tese:

- Art. 457, § 2º, da CLT – não integra o salário para todos os efeitos legais;
- OJ nº 346 da SDI-1, do TST – norma coletiva apenas para os funcionários da ativa.

1. CONCEITO

Conforme nos ensina Amauri Mascaro Nascimento, abono significa: “adiantamento em dinheiro, antecipação salarial. Situações de momento que criam certas necessidades para as quais são estabelecidas medidas transitórias. Com o tempo, cessada a causa, cessam os seus efeitos ou se processa a absorção pelo salário.”²

Em sentido clássico, abonos são considerados adiantamentos salariais concedidos pelo empregador ao trabalhador. No entanto, encontramos na legislação pátria, a palavra *abono*, com sentidos diversos entre si.

Como nos ensina o doutrinador Maurício Godinho Delgado, encontramos a palavra *abono* não apenas na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), como na legislação infraconstitucional, sustentando diversas acepções³.

Dentre elas, na CF/1988 em seu art. 239, regulamentada pela Lei nº 7.998/1990, encontramos a expressão sob a alcunha de *abono salarial* (art. 9º), tratando de vantagem pecuniária anual

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 39ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 373.

3 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 905.

4. SERVIÇOS DE TELEFONIA, TELEGRAFIA, RADIOTELEGRAFIA E RADIOTELEFONIA

O art. 230 do diploma consolidado dispõe que a direção das empresas deverá organizar as turmas de empregados, para a execução dos seus serviços, de maneira que prevaleça sempre o revezamento entre os que exercem a mesma função, quer em escalas diurnas, quer em noturnas.

REGULAMENTO DA EMPRESA

Possível fundamentação da tese::

- OJ nº 276, SDI-1 TST: ação declaratória – incabível para declarar direito à complementação de aposentadoria se não preenchidos os requisitos:
- Súmula nº 51, I, TST: cláusulas que alterem ou revoguem vantagens:
- Súmula nº 51, II, TST: coexistência de dois regulamentos – opção do empregado:
- Súmulas nºs 326 e 327, TST: – complementação aposentadoria – prescrição:
- Súmula nº 72, TST: – prêmio – aposentadoria – vinculação ao FGTS

1. CONCEITO

Conforme ensina Carla Teresa Martins Romar, o regulamento empresarial, também chamado de “regulamento de empresa decorre do poder diretivo conferido ao empregador e consiste no conjunto de regras que devem ser observadas no âmbito da empresa e do estabelecimento”⁴⁴.

2. CLASSIFICAÇÃO

O Regulamento de empresa pode ser classificado em [1] ESPECÍFICO ou [2] GERAL.

ESPECÍFICO será o regulamento empresarial que estabelecer regramentos sobre situação específica numa empresa ou alguma situação particular no âmbito de seu empreendimento, como, por exemplo, um regulamento empresarial sobre a política do uso do notebook da empresa pelos aprendizes nos cursos de aprendizagem ministrados fora do ambiente da empresa.

Por outro lado, será o regulamento empresarial GERAL é aquele que institui regras de conduta genéricas incidentes sobre todos os empregados.

3. FONTE

Carla Romar ensina que o regulamento de empresa não é uma efetiva norma jurídica, pois estabelece apenas cláusulas contratuais que geram obrigações de conduta aos empregados⁴⁵.

No mesmo sentido escreve Godinho, para quem o regulamento empresarial não possui “status de norma jurídica, sendo apenas simples cláusula contratual, tendo em vista que os regulamentos resultam, em geral, do exercício unilateral de vontade do empregador, o que faz com que falte em relação a eles o caráter dialético que tende a caracterizar as normas jurídicas”⁴⁶.

44 ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018, p. 241.

45 ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018, p. 241.

46 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*, 9. ed., p. 601

4. DOIS REGULAMENTOS

A Súmula nº 51 do TST, em seu item I, estabelece que as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Dessa maneira, supondo que um empregado seja contratado em 2020 quando o regulamento empresarial vigente prescrevia o pagamento de uma cesta de Natal, uma ave natalina e um espumante. Em janeiro de 2022 a empresa muda seu regulamento, instituindo o pagamento apenas de uma cesta de Natal. Para os empregados contratados antes dessa mudança, deverá ser recebida a cesta natalina, a ave e o espumante, pois essa alteração/revogação só será aplicada para os empregados que forem contratados após a alteração/revogação.

5. RENÚNCIA

Nos termos da Súmula nº 51, item II do TST, 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.

A título de exemplo, a empresa pode ter um regimento interno vigente e crie outro, sem que isso implique a automática revogação do anterior. Nesse caso, havendo dois regulamentos da empresa, a escolha do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia das regras do sistema do outro, ainda que mais benéfica.

REMUNERAÇÃO

Possível fundamentação da tese::

- Arts. 457 a 467, CLT: amparo legal
- Art. 457, § 1º, CLT: integração ao salário; gratificações legais e omissões
- Art. 142, CLT: percepção, durante as férias, da remuneração devida na data da concessão destas
- Art. 457, § 4º CLT: prêmios; caracterização
- Art. 457, § 2º, CLT: – prestações habituais, não integração a remuneração e não incorporação ao contrato de trabalho; não incidência de encargo trabalhista e previdenciário

1. CONCEITO

Conforme Maurício Godinho Delgado, a expressão remuneração corresponde “ao conjunto de parcelas contraprestativas recebidas pelo empregado, no contexto da relação de emprego, evidenciadoras do caráter oneroso do contrato de trabalho pactuado”⁴⁷.

Nessa toda, a CLT nos fornece um conceito de remuneração. Aduz o artigo 457, *caput*: “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”.

2. PREVISÃO LEGAL

No ordenamento justralhista vigente brasileiro, a temática da remuneração está tratada no art. 7º, incisos IV, V, VI, VII e VIII da CF/1988, combinados com os art. 457 a 467 da CLT.

47 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho* 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017, p. 800.

MASSA FALIDA NA EXECUÇÃO

Possível fundamentação da tese:

- Súmula nº 86 do TST: não sofre deserção nos recursos por falta de preparo.



Atenção:

Art. 899, § 10, da CLT – “São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.” – dispositivo incluído pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

- Súmula nº 388 do TST: não se sujeita as multas do art. 467 e 477, § 8º, CLT.
- Lei nº 11.101/2005.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Possível fundamentação da tese::

- Art. 127 e ss, CF: amparo constitucional
- Arts. 83 e 84, Lei Complementar nº 75/1993: atribuições:
- Arts. 736 a 754, CLT disposições na CLT

1. HISTÓRIA

Tradicionalmente, identifica-se a origem do Ministério Público na Ordenança de 25 de março de 1302 do rei francês Felipe IV, o Belo, a qual impunha a seus procuradores (GENS DU ROI) prestarem o mesmo juramento dos juízes, proibindo-lhes o patrocínio de outros interesses que não os do rei. Séculos depois, em 1690 foi publicado decreto atribuindo vitaliciedade a estes procuradores.

Assim sendo, o Ministério Público tem sua origem na França, mais particularmente nos procuradores do rei e que não se sujeitavam à magistratura, o que denota a função não subordinada do Parquet à Magistratura. Tais agentes tinham o direito de estar no mesmo plano dos juízes.

Conforme sintetiza Carlos Henrique Bezerra Leite¹¹⁷:

Tradicionalmente, sustenta-se que o Ministério Público teve origem na Ordenança, de 25 de março de 1302, do rei francês Felipe IV, o Belo, o qual impunha que seus procuradores prestassem o mesmo juramento dos juízes, proibindo-lhes o patrocínio de outros que não o rei. A expressão “ministério público” pode ser entendida em sentido genérico ou restrito. Em sentido genérico, diz respeito a todos os que exercem função pública. Já no sentido restrito, a expressão ministère public passou a ser usada nos provimentos legislativos do século XVIII, ora se referindo a funções próprias do ofício, ora a um magistrado específico, incumbido do poder-dever de exercitá-lo. No regime francês, por exemplo, os procuradores do rei preocupavam-se apenas com a defesa dos

117 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Processo do Trabalho*. Saraiva: São Paulo, 2018, p. 301.

interesses privados do rei, mas com o correr do tempo eles passaram a exercer, cumulativamente, funções de interesse público e do próprio Estado. Daí a expressão “ministério público”.

2. CONCEITO

Segundo o Art. 127 da CF, o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses individuais indisponíveis.

O CPC/2015 compatibilizou seus dispositivos com a redação prevista na CF/1988 e estabeleceu que o “Ministério Público atuará na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses e direitos sociais e individuais indisponíveis” (art. 176)

3. CARACTERÍSTICAS

A partir do conceito de Ministério Público esboçado pela Constituição Cidadã de 1988 (art. 127, CF), são características constitucionais do Parquet:

[1] INSTITUIÇÃO PERMANENTE - não é possível norma infraconstitucional ou emenda constitucional abolir os poderes e prerrogativas conferidas à instituição ou atentar contra a autonomia e a independência do Ministério Público. cláusula pétrea heterotópica

[2] ESSENCIAL À FUNÇÃO JURISDICIONAL DO ESTADO – análise dupla, (a) expressão disse “menos”, porque O MP exerce funções não ligadas diretamente à função jurisdicional (exemplos: função investigatória, realização de audiências públicas, assinatura de TAC). (b) expressão disse “mais”: o MP não atua em todo e qualquer processo judicial, mas apenas naqueles em que o interesse público justificar.

[3] DEFESA DA ORDEM JURÍDICA – defesa do complexo de normas que integram o ordenamento jurídico brasileiro em sua amplitude máxima (normas, regras, valores, princípios, incluindo os instrumentos internacionais que englobam o bloco de constitucionalidade). O MP não mais atua na defesa do Estado, mas na defesa da sociedade. É o “advogado da sociedade” (ombudsman)

[4] DEFESA DOS INTERESSES SOCIAIS E INDIVIDUAIS INDISPONÍVEIS – o MP atua na defesa dos interesses metaindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos) e direitos individuais indisponíveis (exemplo: liberdade de um trabalhador sujeita a trabalho escravo; tutela de uma única criança submetida a trabalho ou de uma pessoa idosa ou pessoa com deficiência ou indígena).

MULTA DO ART. 523, § 1º, DO CPC

Possível fundamentação da tese::

- Art. 523, § 1º, CPC
- Arts. 889 e 769 da CLT

Dispõe o art. 523 do CPC a respeito da condenação em quantia certa, bem com a incidência de multa e honorários advocatícios em 10% para o caso de não cumprimento da decisão. Nos seguintes termos é a reação do artigo, in verbis:

Art. 523. No caso de condenação em quantia certa, ou já fixada em liquidação, e no caso de decisão sobre parcela incontroversa, o cumprimento definitivo da sentença

Visando dar clareza ao assunto, a Reforma Trabalhista acrescentou 6 (seis) parágrafos ao art. 896-A da CLT, prescrevendo, a título exemplificativo – o que se apreende da expressão “entre outros” no § 1º – que são indicadores de transcendência:

(i) Econômica: o elevado valor da causa;

(ii) Política: o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

(iii) Social: a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

(iv) Jurídica: a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

VARA DO TRABALHO

A Justiça Nacional divide-se em Especial e Comum. A República Federativa do Brasil possui três Justiças Especiais ou Especializadas: Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral e Justiça Militar. A Justiça Comum apresenta a seguinte divisão: Justiça Federal e Justiça Estadual.

O art. 111 da CF/1988 aduz que são órgãos da Justiça do Trabalho:

- I) Tribunal Superior do Trabalho;
- II) Tribunais Regionais do Trabalho; e
- III) Juízes do Trabalho.

A Justiça do Trabalho possui três graus de jurisdição, a saber: a) “terceiro grau” de jurisdição trabalhista – representado pelo Tribunal Superior do Trabalho, composto pelos Ministros do TST; b) segundo grau de jurisdição trabalhista – representado pelos Tribunais Regionais do Trabalho, composto pelos Juízes dos TRTs; c) primeiro grau de jurisdição trabalhista: representado pelos Juízes do Trabalho, que atuam nas Varas do Trabalho.

Antes da Emenda Constitucional nº 24/1999 o órgão de primeiro grau de jurisdição da Justiça do Trabalho era colegiado, formado por juízes leigos e juízes togados. Os juízes leigos eram escolhidos pelo sindicato da categoria profissional ou econômica – daí surgiu a expressão “**representação classista**” – para integrar o colegiado das extintas Juntas de Conciliação e Julgamento ou oficiar junto aos Tribunais Regionais do Trabalho ou no âmbito do TST.

A Emenda Constitucional nº 24/1999 extinguiu a representação classista da Justiça do Trabalho em todos os graus de jurisdição trabalhista, de forma que a primeira instância deixou de ter composição colegiada, passando a ser integrada por um único juiz (juiz singular/ juiz do trabalho)¹⁴⁷. Com isso as denominadas Juntas de Conciliação e Julgamento foram deixaram de existir e deram lugar às Varas do Trabalho.

De acordo com o art. 112 da CF “A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho”.

Sendo assim, a criação das Varas do Trabalho depende de previsão em norma infraconstitucional, sendo possível a delegação da jurisdição trabalhista ao Juiz de Direito, integrante da

147 Nesse sentido, é o teor do art. 116 da CF: “Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular”.