

Apostila elaborada pelo Professor Pedro Kuhn para o Pré-prova do TRT-1 RIO DE JANEIRO – Banca FCC.

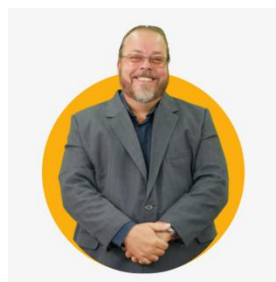


Oficial de Justiça Avaliador Federal vinculado ao TRT4 Pedro Kuhn possui graduação em Direito pela UNIRITTER e Pós Graduação em Direito Público pela Faculdade IDC.

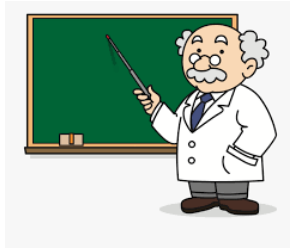
Curso Escola da Magistratura Federal e Escola da Magistratura do Trabalho. Sócio Fundador da Casa do Concurseiro e com ampla experiência em cursos preparatórios para concursos há mais de 15 anos.

Aprovado e nomeado em todos os Concursos Públicos que prestou como, por exemplo, Agente do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, Técnico Judiciário do TRT4, Analista Judiciário do TRT4 (onde desempenhou a Função de Confiança de Assessor de Juiz) desempenhou a função de Analista Judiciário do TRE-RS junto a Secretaria Judiciária Seção de Direitos Políticos quando pediu exoneração por posse em outro cargo inacumulável que é o de Oficial de Justiça que desempenha até hoje. Leciona Direito Eleitoral, Direito Material e Processual do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Institucional e Ética no Serviço Público.

"Sua experiência de Concurseiro será diferente após assistir a uma aula minha" Palavras do Professor Pedro.



VAMOS INICIAR NOSSOS ESTUDOS!!



TOP 1

FONTES E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

FONTES MATERIAIS: É o momento anterior à lei. Ex: Greves

FONTES FORMAIS: É o momento jurídico e se subdividem em:

- A) **FONTES HETERÔNOMAS:** Fontes criadas por um terceiro. Ex: Constituição Federal, Emendas a Constituição, Leis (complementar e ordinária), Medida Provisória, Decreto, Súmulas vinculantes do STF.

FONTES AUTÔNOMAS: Fontes criadas com a imediata participação trabalhadores. Ex: convenções coletivas de trabalho, acordo coletivo de trabalho e costume.



Classificação das Convenções Coletivas e dos acordos coletivos quanto ao ALCANCE:

Considerando o alcance a Convenção Coletiva se destaca pois foi construída na negociação entre Sindicatos de Categoria Econômica (Empresas) e Sindicatos de Categoria Profissional (Trabalhadores), sendo assim se aplica em diversas empresas.

Já o Acordo Coletivo é menos abrangente, consequentemente tem menor alcance pois nasce de uma negociação entre uma determinada empresa e um Sindicato de categoria profissional (Trabalhadores).

No entanto, com relação à ponderação da aplicação das normas, tivemos uma novidade com a reforma trabalhista de 2017 no seguinte artigo da CLT.

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. *(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*

Tal alteração no artigo, aparentemente inocente, tem um efeito nefasto nas relações de emprego, tal efeito se explica com a análise dos princípios do Direito do Trabalho:

DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO:

1. Princípio da PROTEÇÃO: É o princípio mais abrangente e de maior importância no Direito do Trabalho, consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral – empregado – uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os seus direitos mínimos.

1.1 - PRINCÍPIO IN DÚBIO PRÓ OPERÁRIO que induz ao intérprete da lei a optar, dentre duas ou mais interpretações possíveis, pela mais favorável ao empregado.

1.2 – PRINCÍPIO DA APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL que faz com que apliquemos sempre a norma mais favorável ao trabalhador, independente de sua posição hierárquica. (artigo 620 da CLT).

1.3 – PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA que determina a aplicação das condições mais vantajosas estipuladas no contrato de trabalho.

RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

SUBORDINAÇÃO



ONERISIDADE



PESSOALIDADE

ALTERIDADE



NÃO EVENTUALIDADE



**RELAÇÃO DE
TRABALHO**

≠

SOPAN
**RELAÇÃO DE
EMPREGO**

+ Qualquer trabalho prestado à outra pessoa (prestação de serviços)

+ Requisitos do artigo 3º da CLT

CUMULATIVA

- ✓ P.F. (Pessoa Física)
- ✓ Pessoalidade
- ✓ Não eventualidade
- ✓ Onerosidade
- ✓ Subordinação

TOP 2

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I



INTRODUÇÃO

Art. 2º - Considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.



PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.



Art. 3º - Considera-se **empregado toda pessoa física** que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

SOMENTE PESSOA FÍSICA!

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem **grupo econômico**, serão responsáveis **solidariamente** pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º **Não** caracteriza grupo econômico **a mera identidade de sócios**, sendo necessárias, para a configuração do grupo:

1. **D**emonstração do interesse integrado;
2. **E**fetiva comunhão de interesses;
3. **A**tução conjunta das empresas dele integrantes.



TOP 3



Artigo 8º § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho **não** poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.



Art. 10-A. O sócio retirante responde **subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, **somente em ações ajuizadas até dois anos** depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:



I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e



III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. **O sócio retirante responderá solidariamente** com os demais quando ficar comprovada **fraude** na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

TOP 4

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do



trabalho no prazo de dois anos.

ÚNICA PRESCRIÇÃO QUE O JUIZ PODE ALEGAR DE OFÍCIO! AS DEMAIS SÃO MATÉRIAS DE DEFESA!

CF art. 7º - XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

TOP 5

DA DURAÇÃO DO TRABALHO



8h diárias

44h semanais

JAMAIS SE COMPUTAM AS HORAS DE DESLOCAMENTO NA JORNADA DE TRABALHO!!



HORAS IN ITINERE



Regime de tempo parcial

Duração não exceda a **30hs** semanais, sem a possibilidade de horas suplementares.

Duração não exceda a **26hs** semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, **por acordo individual**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.



§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de **acordo ou convenção coletiva de trabalho**, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, **no período máximo de um ano**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de **dez** horas diárias.



§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por **acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no período máximo de **seis meses**.



§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por **acordo individual, tácito ou escrito**, para a compensação no **mesmo mês**.



→A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas←

TOP 6

DOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E DE MEDICINA DO TRABALHO NAS EMPRESAS

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA)

REPRESENTANTES DAS EMPRESAS	REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS
Designados pelas empresas.	Eleitos em escrutínio secreto;
	Independentemente de filiação sindical
	Mandato de 1 ano, permitida uma reeleição
	Possuem estabilidade provisória desde o registro até um ano após o término do mandato.
ATIVIDADES INSALUBRES	
GRAU MÍNIMO	10% DO SALÁRIO MÍNIMO
GRAU MÉDIO	20% DO SALÁRIO MÍNIMO
GRAU MÁXIMO	40% DO SALÁRIO MÍNIMO
ATIVIDADES PERIGOSAS	
I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;	adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário
II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.	
II - Atividades de trabalhador em motocicleta.	
III – colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito. <u>(Incluído pela Lei nº 14.684, de 2023)</u>	

TOP 7

DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO



Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, **não existe vínculo empregatício** entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.



Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

→ O contrato individual de trabalho poderá ser acordado **tácita** ou **expressamente, verbalmente** ou por **escrito**, por prazo **determinado** ou **indeterminado**, ou para prestação de trabalho intermitente.

→ CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO MÁXIMO 2 ANOS PERMITIDA UMA PRORROGAÇÃO DENTRO DESTES PRAZOS.

→ CONTRATO DE EXPERIÊNCIA DURAÇÃO MÁXIMA DE 90 DIAS COM A MESMA REGRA DA PRORROGAÇÃO.

CUIDADO COM A MATEMÁTICA!!



CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE!!



O contrato de trabalho intermitente deve ser **celebrado por escrito!**



→ O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, **três dias corridos de antecedência.**

→ Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, **presumindo-se, no silêncio, a recusa.**

→ **A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação** para fins do contrato de trabalho intermitente.

→ Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a **parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.**

→ O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

→ A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços **pelo mesmo empregador.**

TOP 8

EQUIPARAÇÃO SALARIAL



TEM DIREITO À EQUIPARAÇÃO SE SATISFAZER TODAS AS SEGUINTESS CONDIÇÕES:



1. TRABALHO NO MESMO EMPREGADOR;
2. MESMO ESTABELECIMENTO;
3. MESMA FUNÇÃO;
4. TRABALHO DE IGUAL VALOR, MAS O QUE É TRABALHO DE IGUAL VALOR??
- 4.1 Trabalho com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

NÃO VAI TER DIREITO A EQUIPARAÇÃO SALARIAL SE:



1. o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.
2. O paradigma for trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social
3. A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

TOP 9

DA ALTERAÇÃO

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.



§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.



§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.



§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.



§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.



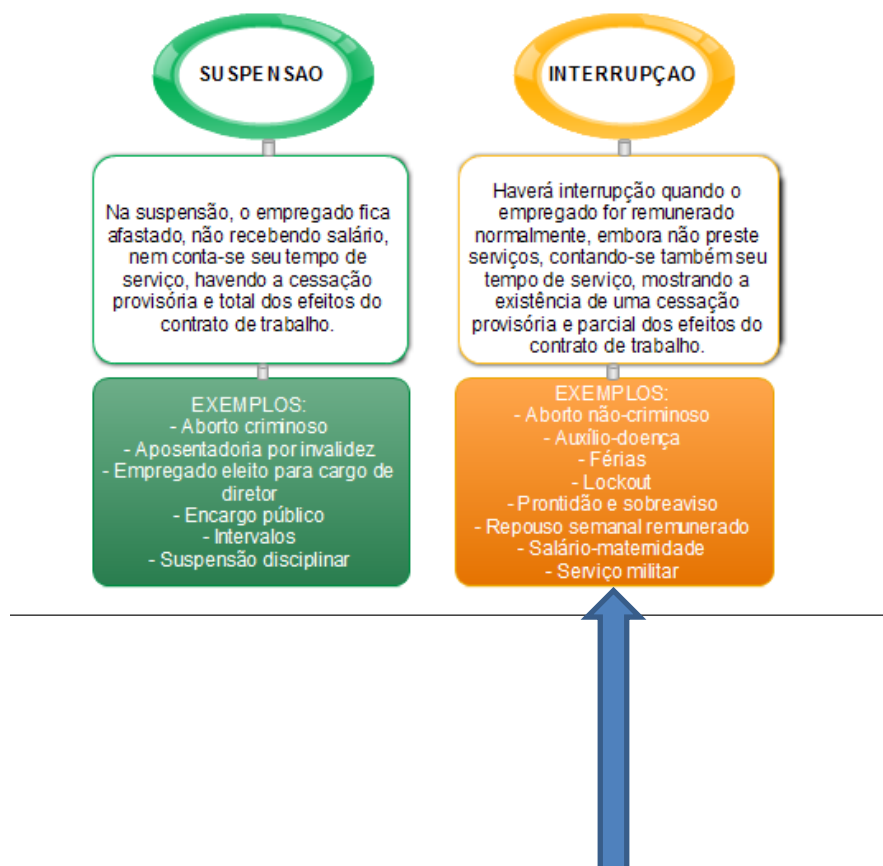
§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.



Art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

TOP 10

SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO





CUIDADO COM O SERVIÇO MILITAR!!!

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:



I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;



II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;



III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada; [\(Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022\)](#)



IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;



V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.



VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na [letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964](#) (Lei do Serviço Militar).



VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.



VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.



IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.



X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez; [\(Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022\)](#)



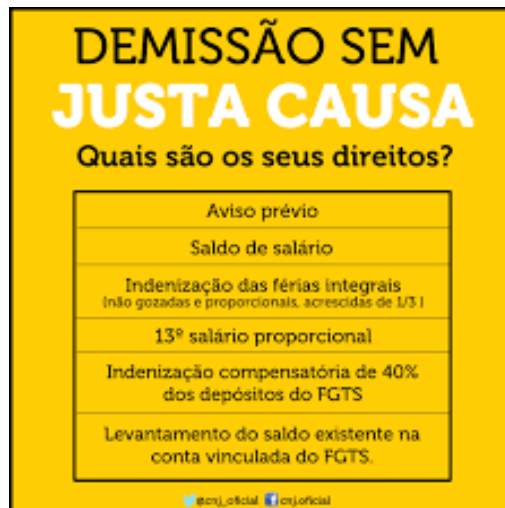
XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.



XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.



Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento do filho. [\(Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022\)](#)



SUPERBÔNUS

DA RESCISÃO



Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.



A partir de 14 de junho de 2022, a necessidade de negociação sindical para demissões em massa foi estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) como uma exigência procedimental imprescindível. Essa decisão se aplica apenas às demissões ocorridas após essa data, e não retroativa. A negociação coletiva é obrigatória para a dispensa em massa de trabalhadores, mas não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho. O STF enfatizou que a intervenção sindical prévia é uma garantia de diálogo entre patrões e trabalhadores, e que as demissões em massa devem ser justificadas e apoiadas em motivos comprovados, de natureza técnica e econômica.



ESPÉCIES DE DESPEDIDAS



COM JUSTA CAUSA	Sem indenização (Hipóteses do art. 482)
SEM JUSTA CAUSA	Com indenização simples ou em dobro (caso seja portador de estabilidade)
DESPEDIDA INDIRETA	Com indenização simples ou em dobro (caso seja portador de estabilidade) Hipóteses do Art. 483
DESPEDIDA COLETIVA	Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.
CULPA RECÍPROCA	Artigo 484 da CLT (Indenizações pela metade)
FORÇA MAIOR	Artigo 502 da CLT (Indenizações pela metade)
ACORDO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR	Artigo 484-A – Será pago pela metade: Aviso Prévio e indenização pelo saldo do FGTS Serão pagas integralmente as demais parcelas trabalhistas.



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

a) ato de improbidade;



b) incontinência de conduta ou mau procedimento;



c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;



d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;



e) desídia no desempenho das respectivas funções;



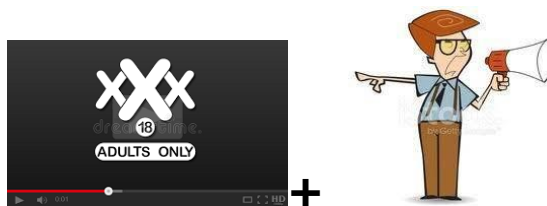
f) embriaguez habitual ou em serviço;



g) violação de segredo da empresa;



h) ato de indisciplina ou de insubordinação;



i) abandono de emprego;



j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;



k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;



l) prática constante de jogos de azar.



m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.



O DEMITIDO POR JUSTA CAUSA PERDE:

1. FÉRIAS PROPORCIONAIS;

2. 13º PROPORCIONAL

3. 40% DO FGTS;

4. AVISO PRÉVIO;

5. SEGURO DESEMPREGO.

TEMA POLÊMICO!

DO AVISO PRÉVIO

**DURAÇÃO = 30 DIAS POR ANO + 3 DIAS POR ANO DE SERVIÇO COMPLETO
TOTALIZANDO UM TOTAL DE 90 DIAS → CUIDADO!!! CONTABILIZAMOS O ANO
CHEIO (DESPREZADA A FRAÇÃO).**

FALTA DE AVISO PRÉVIO DO EMPREGADOR	FALTA DE AVISO PRÉVIO DO EMPREGADO
dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.	dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.
O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral OU poderá faltar por 7 (sete) dias corridos.	

DECOREBA OBRIGATÓRIA!

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO



Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a [Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015](#);

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.



Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

PROCESSO DO TRABALHO

TOP 1

DA JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA DAS VARAS DO TRABALHO (Art. 651 da CLT)

REGRA 1: NA LOCALIDADE ONDE PRESTAR SERVIÇOS AO EMPREGADOR.



REGRA 2: Agente ou viajante comercial, a competência será da Vara da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Vara da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.



Art. 651 - § 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

TOP 2

DO PROCESSO DO TRABALHO

DOS ATOS, TERMOS E PRAZOS PROCESSUAIS

Art. 770 - Os atos processuais **serão públicos salvo quando o contrário determinar o interesse social**, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6 (seis) às 20 (vinte) horas.



ATÉ



Parágrafo único - A penhora poderá realizar-se em domingo ou dia feriado, mediante autorização expressa do juiz ou presidente.



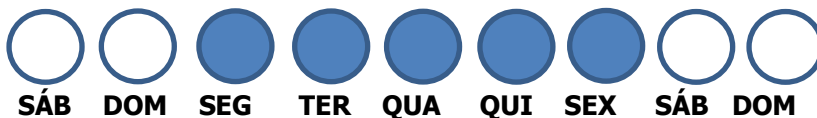
Art. 774 - Parágrafo único - Tratando-se de notificação postal, no caso de não ser encontrado o destinatário ou no de recusa de recebimento, o Correio ficará obrigado, sob pena de responsabilidade do servidor, a devolvê-la, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, ao Tribunal de origem.



PRESUNÇÃO DE RECEBIMENTO DA NOTIFICAÇÃO POSTAL
NO PRAZO DE 48 HORAS.

TOP 3

Art. 775. Os prazos serão contados em **dias úteis**, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.



§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

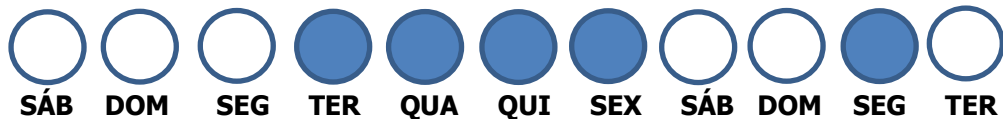
- I - quando o juízo entender necessário;
- II - em virtude de força maior, devidamente comprovada.

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.



OS PRAZOS NÃO SÃO MAIS CONTÍNUOS E IRRELEVÁVEIS!!

CONTAGEM DE PRAZO SUPERMEGATOPTOPHARDINFINITY!



Notificação no sábado, considera-se realizada na segunda, logo, excluindo o dia da notificação e incluindo o do vencimento temos que (caso contemos 5 dias de prazo para embargos de declaração, por exemplo, o último dia será segunda-feira (bolinhas pintadas acima)).

TOP 4

Das Custas e Emolumentos

CUSTAS	Serão calculadas sobre:
2% observado o mínimo de R\$10,64 e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social	quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor;
	quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa;
	no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa;
	quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar.

§ 1º As custas serão pagas **pelo vencido**, após o trânsito em julgado da decisão. No caso **de recurso, as custas** serão pagas e comprovado o recolhimento **dentro do prazo recursal**.



§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes.



§ 4º **Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente** pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal.



Art. 789-A. No processo de **execução** são devidas custas, **sempre de responsabilidade do executado**.



Art. 789-B. **Os emolumentos serão suportados pelo Requerente.**



TOP 5

DAS PARTES E DOS PROCURADORES

Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.



Súmula nº 425 do TST

JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, **não alcançando** a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, **serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento)** sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.



TOP 6

DAS AUDIÊNCIAS

Dias úteis entre 8 (oito) e 18 (dezoito) horas, não podendo ultrapassar 5 (cinco) horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente.

AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO	
AUSÊNCIA DO JUIZ	Se, até 15 (quinze) minutos após a hora marcada, o juiz ou presidente não houver comparecido, os presentes poderão retirar-se, devendo o ocorrido constar do livro de registro das audiências.
AUSÊNCIA DO RECLAMANTE	Arquivamento do Processo
AUSÊNCIA DO RECLAMADO	Revelia e confissão quando a matéria de fato.
<i>Súmula nº 9 do TST</i> AUSÊNCIA DO RECLAMANTE (mantida) - A ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo.	

§ 1º - Em casos especiais, poderá ser designado outro local para a realização das audiências, mediante edital afixado na sede do Juízo ou Tribunal, com a antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

TOP 7

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se:

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.



Posição da banca?

TOP 8

DA AUDIÊNCIA DE JULGAMENTO

Art. 843 - Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, **independentemente do comparecimento de seus representantes salvo**, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.



§ 1º É facultado ao **empregador** fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro **preposto** que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.



§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao **empregado** comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro **empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.**



PASSO A PASSO DA AUDIÊNCIA DO RITO ORDINÁRIO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

1. Proposta de acordo;
2. Não havendo acordo → leitura da reclamação
3. reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa
4. Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o Juiz do Trabalho interrogar os litigantes
5. Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver
6. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma.
7. Em seguida, o juiz renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

TOP 9

Do Procedimento Sumaríssimo



Art. 852-A. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a **quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento** da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.



Parágrafo único. Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.



Art. 852-B. Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo:

I - o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente;



II - não se fará citação por edital, incumbindo ao autor a correta indicação do nome e endereço do reclamado;



III - a apreciação da reclamação deverá ocorrer **no prazo máximo de quinze dias**.



Art. 852-C. **As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em audiência única.**



Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.

Art. 852-F. Na ata de audiência serão registrados resumidamente os atos essenciais, as afirmações fundamentais das partes e as informações úteis à solução da causa trazidas pela prova testemunhal.

Art. 852-G. **Serão decididos, de plano**, todos os incidentes e exceções que possam interferir no prosseguimento da audiência e do processo. As demais questões serão decididas na sentença.

Art. 852-H. Todas as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, ainda que não requeridas previamente.

§ 1º Sobre os documentos apresentados por uma das partes manifestar-se-á imediatamente a parte contrária, sem interrupção da audiência, salvo absoluta impossibilidade, a critério do juiz.



§ 2º As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação.



§ 7º Interrompida a audiência, o seu prosseguimento e a solução do processo dar-se-ão no **prazo máximo de trinta dias**, salvo motivo relevante justificado nos autos pelo juiz da causa.



Art. 852-I. A sentença mencionará os elementos de convicção do juízo, com resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência, **dispensado o relatório**.

DECORAR!!!! TABELA DO NÚMERO DE TESTEMUNHAS	
PROCEDIMENTO ORDINÁRIO	3 TESTEMUNHAS
PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO	2 TESTEMUNHAS
INQUÉRITO DE APURAÇÃO DE FALTA GRAVE.	6 TESTEMUNHAS

TOP 10

Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos [arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil](#).

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do [§ 1º do art. 893 desta Consolidação](#);

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o [art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 \(Código de Processo Civil\)](#)

ARTIGO 135 DO CPC: Art. 135. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.



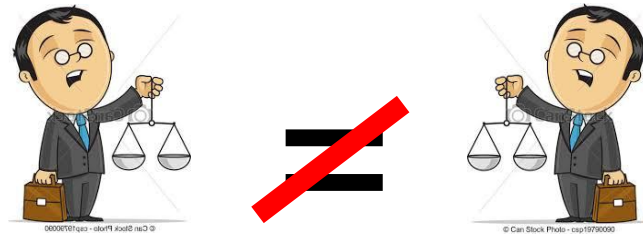
SUPERBÔNUS

DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, **sendo obrigatória a representação das partes por advogado**.



§ 1º As partes **não poderão ser representadas por advogado comum**.



§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial **suspende** o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

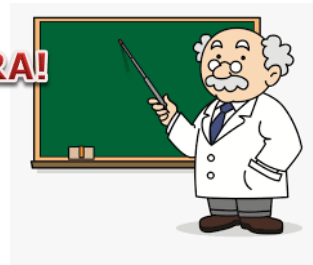
SUPERÓBVIO

DOS RECURSOS

Art. 893 - Das decisões são admissíveis os seguintes recursos:

- I - embargos;
- II - recurso ordinário;
- III - recurso de revista;
- IV - agravo.

Não ERRA!



ALÉM DESTES RECURSOS PREVISTOS NA CLT AINDA TEMOS O RECURSO ADESIVO QUE CABE QUANDO OCORRE A SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA.



REGRAS PRINCIPAIS:

NÃO POSSUEM EFEITO SUSPENSIVO, SOMENTE DEVOLUTIVO.

PRAZO DE 8 DIAS EXCETO OS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO QUE SÃO 5 DIAS

Art. 895 - **Cabe recurso ordinário para a instância superior:**

- I - das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos, no prazo de 8 (oito) dias;
- e

II - das decisões definitivas ou terminativas dos Tribunais Regionais, em processos de sua competência originária, no prazo de 8 (oito) dias, quer nos dissídios individuais, quer nos dissídios coletivos.

Art. 896 - **Cabe Recurso de Revista** para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:



a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal;

b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a;

c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à [Constituição Federal](#).

§ 1º O recurso de revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será interposto perante o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo.



§ 9º Nas causas sujeitas ao **procedimento sumaríssimo**, somente será admitido recurso de revista por **contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da [Constituição Federal](#)**.

§ 12. Da decisão denegatória caberá agravo, no prazo de 8 (oito) dias.

Art.896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:



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.

Art. 897 - Cabe **agravo**, no prazo de 8 (oito) dias:

a) **de petição**, das decisões do Juiz ou Presidente, **nas execuções**;

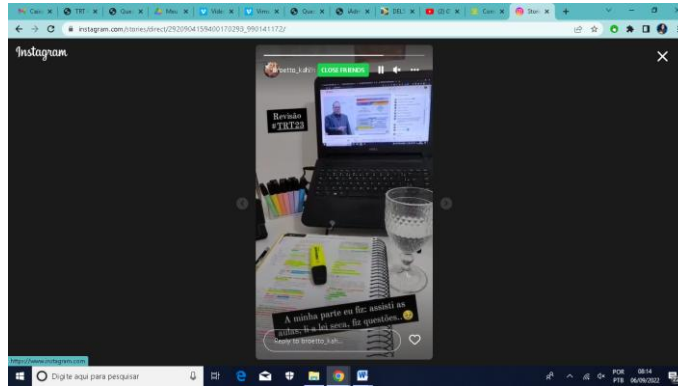
b) **de instrumento**, dos despachos que denegarem a interposição de recursos.

→ São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial. ←

Fim!!!

Se você chegou até aqui eu espero ter ajudado na realização de seu sonho e gostaria de ir além!!!

Eu gostaria de ser sua testemunha pelo merecimento de sua vaga já que o esforço nunca é em vão, então poste uma foto de você estudando comigo nas redes sociais e, devagar e sempre, vamos ir ajudando cada um que precisar de nós nessa jornada de Concurseiro.



[Boa sorte!! E pode sempre contar como CONCURSEIRO ON!!!](#)

www.concurseiroon.com.br



SIGA NOSSOS CANAIS!



<https://www.youtube.com/@concurseiroon>



<https://www.instagram.com/oconcurseiroon>



Conheça nossos cursos: <https://www.concurseiroon.com.br/>





Segue uma oração em vídeo para a véspera de sua prova!

<https://www.youtube.com/watch?v=cQRINEAI0H0&t=20s>

Segue uma oração em vídeo para iniciar um bom dia de estudos!

<https://youtu.be/MgJORn4xoH0>

"E, tudo o que pedirdes em oração, crendo, o recebereis." (Matheus. 21:22)

Deus te abençoe.