

DIREITO DO TRABALHO

COLEÇÃO TÉCNICO E ANALISTA TRIBUNAIS

Para os concursos de Analista do TRT e do MPU

- INCLUI:**
- Teoria
 - Questões comentadas
 - Questões de concursos separadas por tópicos
 - Testes de memorização

NOVIDADE:

- Estudos de Caso e Questões Dissertativas ao final de cada capítulo.

ATUALIZADO CONFORME:

- Lei Complementar nº 150 / 2015 – Regulamentou novos Direitos dos Empregados Domésticos
- Lei nº 13.103/2015 – “Nova Lei dos Motoristas” (alterou diversos artigos da CLT)
- Novas Súmulas do TST de 2015
- Informativos do TST 2012, 2013, 2014 e 2015
- Súmula Vinculante nº 40 do STF

HENRIQUE CORREIA

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)
Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Contatos:

Email: henrique_constitucional@yahoo.com.br • Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia • Instagram: Prof_correia

Facebook - Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Facebook - Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

NOTA DE ATUALIZAÇÃO DA 6ª PARA A 7ª EDIÇÃO

DIREITO DO TRABALHO

COLEÇÃO TÉCNICO E ANALISTA TRIBUNAIS

Para os concursos de Analista do TRT e do MPU

- INCLUI:**
- Teoria
 - Questões comentadas
 - Questões de concursos separadas por tópicos
 - Testes de memorização

NOVIDADE:

- Estudos de Caso e Questões Dissertativas ao final de cada capítulo.

ATUALIZADO CONFORME:

- Lei Complementar nº 150 / 2015 - Regulamentou novos Direitos dos Empregados Domésticos
- Lei nº 13.103/2015 - "Nova Lei dos Motoristas" (alterou diversos artigos da CLT)
- Novas Súmulas do TST de 2015
- Informativos do TST 2012, 2013, 2014 e 2015
- Súmula Vinculante nº 40 do STF

2015

Atualizada até 20/07/2015

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br



Rua Mato Grosso, 175 – Pituba, CEP: 41830-151 – Salvador – Bahia
Tel: (71) 3363-8617 / Fax: (71) 3363-5050 • E-mail: fale@editorajuspodivm.com.br

Conselho Editorial: Eduardo Viana Portela Neves Dirley da Cunha Jr., Leonardo de Medeiros Garcia, Fredie Didier Jr., José Henrique Mouta, José Marcelo Vigliar, Marcos Ehrhardt Júnior, Nestor Távora, Robério Nunes Filho, Roberval Rocha Ferreira Filho, Rodolfo Pamplona Filho, Rodrigo Reis Mazzei e Rogério Sanches Cunha.

Capa: Rene Bueno e Daniela Jardim (www.buenojardim.com.br)

Diagramação: Maitê Coelho (maitescoelho@yahoo.com.br)

Todos os direitos desta edição reservados à Edições JusPODIVM.

Copyright: Edições JusPODIVM

É terminantemente proibida a reprodução total ou parcial desta obra, por qualquer meio ou processo, sem a expressa autorização do autor e da Edições JusPODIVM. A violação dos direitos autorais caracteriza crime descrito na legislação em vigor, sem prejuízo das sanções civis cabíveis.

EDITAL SISTEMATIZADO

(Para facilitar a pesquisa e otimizar seu estudo)

Caro candidato, desde a 1ª edição, essa obra foi especialmente redigida para você que pretende obter sucesso no Concurso Público para os cargos de Analista Judiciário dos TRTs – Área Judiciária, Área Judiciária com Especialidade em Execução de Mandados ou Área Administrativa.

Antes de mais nada, é importante que você tenha conhecimento de que, para que possa assumir o cargo, deverá comprovar, no ato da posse, os seguintes requisitos específicos, de acordo com os últimos editais publicados:

- **Analista Judiciário – Área Judiciária** (com ou sem Especialidade em Execução de Mandados): apresentação de diploma ou certificado (acompanhado de histórico escolar), devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior **em Direito**, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC);
- **Analista Judiciário – Área Administrativa**: apresentação de diploma ou certificado (acompanhado de histórico escolar), devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior **em qualquer área de formação**, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

Convém, ainda, saber quais são as atividades desempenhadas pelos Analistas Judiciários.

São atividades do Analista Judiciário – **Área Judiciária**:

- prestar assistência em questões que envolvam matéria de natureza jurídica, analisar petições e processos, confeccionar minutas de votos, emitir informações e pareceres;
- proceder aos estudos e pesquisas na legislação, jurisprudência e na doutrina para fundamentar análise de processo e tomada de decisão;
- dar suporte técnico e administrativo aos magistrados e/ou órgãos julgadores;
- inserir, atualizar e consultar informações em base de dados;
- verificar prazos processuais;
- atender ao público interno e externo;
- redação, digitação e conferência de expedientes diversos;
- executar outras tarefas da mesma natureza e grau de complexidade.

São atividades do Analista Judiciário – Área Judiciária – Especialidade Execução de Mandados:

- Executar citações, notificações, intimações e demais ordens judiciais, certificando no mandado o ocorrido;
- executar penhoras, avaliações, arrematações, praças e hastas públicas, remissões, adjudicações, arrestos, sequestros, buscas e apreensões, lavrando no local o respectivo auto circunstanciado; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar
- outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade.

São atividades do Analista Judiciário – Área Administrativa:

- prestar assistência em questões que envolvam matéria de natureza administrativa (ex: administração de recursos humanos, materiais, patrimoniais, orçamentários e financeiros, de desenvolvimento organizacional, licitações e contratos, contadoria e auditoria), emitindo informações e pareceres;
- examinar e elaborar fluxogramas, organogramas e demais esquemas ou gráficos de informações;
- efetuar pesquisas visando ao aperfeiçoamento do serviço, elaborando, implementando, acompanhando e avaliando projetos pertinentes à área de atuação (estruturação e reorganização);
- executar trabalhos de natureza técnica para a elaboração de normas e procedimentos pertinentes à área de atuação;
- realizar e planejar atividades voltadas para a administração de recursos humanos, materiais e patrimoniais, orçamentários e financeiros, bem como de desenvolvimento organizacional, contadoria e auditoria;
- redação, digitação e conferência de expedientes diversos;
- executar outras tarefas da mesma natureza e grau de complexidade.

O candidato encontrará na presente obra **todo o conteúdo** necessário para uma boa preparação ao concurso na área de Direito do Trabalho. Tomando-se por base os últimos editais, segue abaixo um Roteiro de Estudos que o auxiliará em seus estudos. Nos últimos concursos, os candidatos que utilizaram esse livro, tiveram condições de fechar a prova de direito do trabalho, acertando todas as questões dessa matéria. Esse continua sendo nosso objetivo!

Por fim, destaca-se a inclusão nos itens do edital esquematizado o tópico relacionado a cálculos trabalhistas, matéria que passou a ser exigida no concurso para o TRT-MG em 2015.

Bons estudos e sucesso em sua prova!

Henrique Correia

EDITAL SISTEMATIZADO

▶ ITENS DOS EDITAIS	▶ TÓPICO DO LIVRO	▶ PÁGINAS
1. Princípios e fontes do direito do trabalho	Cap. I, itens 1 e 2	53-63
2. Flexibilização	Cap. I, itens 3 e 3.1	64-66
3. Desregulamentação	Cap. I, Item 3	64-66
4. Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988) (Item muito abrangente - foi citado ao longo dos capítulos do livro)	-	-
5. Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção	Cap. II, item 1.1	88-90
	Cap. III, item 1	313-314
6. Relações de trabalho lato sensu	Cap. II, item 4	153-161
6.1. Trabalho autônomo	Cap. II, item 4.1	153
6.2. Trabalho eventual	Cap. II, item 4.2	154
6.3. Trabalho temporário	Cap. II, item 7	177-180
6.4. Trabalho avulso	Cap. II, item 4.3	154
7. Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu	Cap. II	87-228
7.1. Empregado (conceito e caracterização)	Cap. II, itens 1, 3.1, 3.2 e 3.4	87-92, 96-100 e 137-139
7.2. Empregador (conceito e caracterização)	Cap. II, item 5	162-172
7.2.1. Poderes do empregador no contrato de trabalho	Cap. II, item 5.3	168-171
7.2.2. Grupo econômico	Cap. II, item 5.1	163-164
7.2.3. Sucessão de empregadores	Cap. II, item 5.2	165-168
7.2.4. Responsabilidade solidária	Cap. II, item 5.1.	163-164
8. Terceirização	Cap. II, item 6	172-177
9. Contrato individual de trabalho (conceito)	Cap. III	313-354
9.1. Classificação	Cap. III, item 4	319-329
9.2. Características	Cap. III, itens 2 e 3	315-319
9.3. Alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral	Cap. III, item 5	329-334
9.3.1. Alteração bilateral	Cap. III, item 5	329-334
9.3.2. Alteração unilateral e <i>jus variandi</i>	Cap. III, item 5	329-334
9.4. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção	Cap. III, item 6	334-341
10. Rescisão do contrato de trabalho	Cap. VIII, item 2	743-762

▶ ITENS DOS EDITAIS	▶ TÓPICO DO LIVRO	▶ PÁGINAS
10.1. Justas causas	Cap. VIII, item 2.2.1	745-748
10.2. Rescisão indireta	Cap. VIII, item 2.2.2	749-751
10.3. Dispensa arbitrária	Cap. VIII, item 2.1.b	744
10.4. Culpa recíproca	Cap. VIII, item 2.2.3	752
11. Aviso-prévio	Cap. VIII, item 1	733-742
12. Estabilidade e garantias provisórias de emprego	Cap. VI, itens 2 e 3	600-610
12.1. Formas de estabilidade	Cap. VI, itens 2 e 3	600-610
12.2. Despedida e reintegração de emprego estável	Cap. VI, itens 2 e 3	600-610
13. Duração do trabalho	Cap. IV	355-532
13.1. Jornada de trabalho	Cap. IV, itens 1.1 a 1.4	355-364
13.2. Períodos de descanso	Cap. IV, item 3	378-397
13.2.1. Intervalo para repouso e alimentação	Cap. IV, item 3.1.1	379-384
13.2.2. Descanso semanal remunerado	Cap. IV, item 3.2	385-388
13.3. Trabalho noturno	Cap. IV, item 1.6	367-369
13.4. Trabalho extraordinário	Cap. IV, item 2	372-378
13.4.1. Sistema de compensação de horas	Cap. IV, item 2.b	373-376
14. Salário mínimo: irredutibilidade e garantia	Cap. V, item 1.1	535-537
15. Férias	Cap. IV, item 3.4	389-397
15.1. Direito a férias e duração	Cap. IV, itens 3.4.1 a 3.4.4	389-391
15.2. Concessão e época de férias	Cap. IV, itens 3.4.5 e 3.4.6	391-392
15.3. Remuneração e abono de férias	Cap. IV, itens 3.4.7 a 3.4.10	392-395
16. Salário e remuneração: conceito e distinções	Cap. V, item 1	533-537
16.1. Composição do salário	Cap. V, item 2	538-554
16.2. Modalidades de salário	Cap. V, item 5	564-565
16.3. Formas e meios de pagamento do salário	Cap. V, item 5	564-565
16.4. Décimo terceiro salário	Cap. V, item 2.3	541-543
16.5. Equiparação salarial (princípio da igualdade de salário)	Cap. V, item 7	568-572
17. Desvio de função	Cap. V, item 7.1.	571-572
18. FGTS	Cap. VI, item 4	611-618

EDITAL SISTEMATIZADO

▶ ITENS DOS EDITAIS	▶ TÓPICO DO LIVRO	▶ PÁGINAS
19. PIS/PASEP	Cap. V, 3.6. e 3.7.	559-560
20. Prescrição e decadência	Cap. VIII, item 3	763-771
21. Segurança e medicina no trabalho	Cap. VII	713-732
21.1. CIPA	Cap. VII	713-732
21.2. Atividades insalubres ou perigosas	Cap. V, itens 2.5.4 e 2.5.5	547-553
22. Proteção ao trabalho do menor	Cap. II, item 3.3	131-137
22.1. Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90 e alterações). Dos direitos de profissionalização e à proteção do trabalho	Cap. II, Item 3.3	131-137
23. Proteção ao trabalho da mulher	Cap. II, item 3.5	140-150
23.1. Estabilidade da gestante	Cap. II, item 3.5.1 e Cap. VI, item 3.2	140-148 e 602-606
23.2. Licença maternidade e Lei nº 9.029/95 e alterações	Cap. II, item 3.5.1	140-148
24. Direito coletivo do trabalho	Cap. IX	789-844
24.1. Liberdade sindical (Convenção nº 87 da OIT)	Cap. IX, item 2.1.1.	790-791
24.2. Organização sindical	Cap. IX, item 2	790-800
24.2.1. Conceito de categoria	Cap. IX, item 2.1.1	790-791
24.2.2. Categoria diferenciada	Cap. IX, item 2.1.1	790-791
24.3. Convenções e acordos coletivos de trabalho	Cap. IX, item 3	802-810
24.4. Direito de greve	Cap. IX, item 4	811-817
24.4.1. Dos serviços essenciais	Cap. IX, item 4.5	815-816
25. Comissões de conciliação prévia	Cap. I, item 5	70-73
26. Renúncia e transação	Cap. I, item 4	67-69
27. Dano moral nas relações de trabalho e indenização	Cap. VII	713-732
28. Cálculos trabalhistas	Cap. III, item 4.5	324-328
	Cap. IV, itens 3.2.1 e 3.2.2	384-388
	Cap. IV, item 3.4.7	392
	Cap. V, item 2 (todos os subitens)	538-554
	Cap. VI, item 4.3	614-615
	Cap. VIII, item 1.2	736-738
	Cap. VIII, item 2 (todos os subitens)	743-761

▶ ITENS DOS EDITAIS	▶ TÓPICO DO LIVRO	▶ PÁGINAS
28. Súmulas da jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho (Esse item é muito abrangente. Colocamos as súmulas e OJs mais importantes, separadas por temas, ao final dos capítulos, para tentar deixar a matérias mais didática)	Cap. I, item 7	77-79
	Cap. II, item 9	183-186
	Cap. III, item 8	345-346
	Cap. IV, item 5	401-405
	Cap. V, item 9	576-581
	Cap. VI, item 6	622-625
	Cap. VII, item 3	723
	Cap. VIII, itens 1.7, 2.6. e 5	741-742, 762 e 775-778
	Cap. IX, item 6	820-822
	Cap. X, item 14	861-863

NOTA À 7ª EDIÇÃO

Inicialmente, gostaria, mais uma vez, de agradecer ao leitor pela confiança no livro. Durante o primeiro semestre de 2015, na 6ª edição do Direito do Trabalho para Analista do TRT, esgotamos várias tiragens, novamente. Isso nos dá a convicção de que estamos no caminho certo, auxiliando os candidatos na preparação direcionada para os concursos de Analista do TRT.

Nesta 7ª edição, dentre as muitas alterações feitas, acrescentamos um capítulo inicial com dicas para a preparação específica de seu concurso de Analista do TRT, com sugestões de planilhas de estudos e bibliografia específica que podem facilitar seu acesso a tão concorrida vaga.

Cabe esclarecer ao leitor que essa será a primeira vez que esse livro, hoje o mais vendido no País para concursos de Analista do TRT, terá duas edições em um mesmo ano. Em razão das relevantes inovações legislativas, sobretudo a regulamentação dos direitos do empregado doméstico, fomos obrigados a atualizar praticamente todos os capítulos. Além disso, com a novidade trazida pela FCC no concurso do TRT MG-2015, exigindo os tais “Estudos de Caso”, sentimos na obrigação de inserir casos práticos e questões dissertativas no fim de cada um dos capítulos. O nosso objetivo é continuar acertando 100% das questões de direito do trabalho dos próximos concursos, por isso publicaremos duas novas edições em 2015.

Os leitores da 6ª edição que adquiriram o livro no primeiro semestre, poderão baixar gratuitamente, no site da Editora Juspodivm, a atualização da 7ª edição.

Pode-se destacar a modificação das Súmulas nº 362 (prescrição do FGTS) e 366 (limite de tolerância), ambas do TST, e a conversão da Súmula nº 666 do STF na Súmula Vinculante nº 40, que estabelece a cobrança de contribuição confederativa do sindicato apenas aos filiados. Ademais, foram inseridos os novos posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho 2014 e 2015, indicados via **Informativos**, que auxiliam na fixação da matéria e, ainda, podem ser exigidos nos concursos de Analista do TRT e MPU.

No tocante às alterações legislativas recentes, destaca-se a completa modificação na disciplina jurídica da relação de trabalho doméstico com a promulgação da **Lei Complementar nº 150/2015**. Ademais, referida legislação tem impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos de modo diverso daquele previsto na CLT e apresenta as tendências legislativas nesse ramo do Direito. Essa lei será objeto de todos os concursos para Analista do TRT, nos próximos anos.

Ademais, foram incluídas as principais alterações no Direito do Trabalho pela promulgação do **Novo Código de Processo Civil** (Lei nº 13.105/2015), apesar de ainda vigente o CPC de 1973, e a **Lei nº 13.103/2015** (Nova Lei dos Motoristas Profissionais), que alterou a regulamentação da profissão, especialmente no tocante à jornada de trabalho.

Além disso, diante da nova exigência da banca examinadora (FCC) do concurso para Analista do TRT / MG - 2015, acrescentamos, no fim de cada capítulo, **estudos de caso e questões dissertativas**, devidamente fundamentados, que têm a função de treinar o candidato para a resolução da parte prática do concurso.

Nessa nova edição, portanto, o candidato continuará encontrando um livro completo, na dose certa, para o concurso de Analista do TRT.

Aproveitamos para indicar os seguintes livros, como apoio, também direcionados ao concurso do TRT:

- **REVISÃO TRT 3ª edição/2015**. O grande lançamento de 2015. Inclui questões comentadas de todas as matérias dos últimos concursos do TRT. Além das questões comentadas, os autores deixaram várias dicas para que o candidato possa responder a questões semelhantes e, ainda, toda a jurisprudência separada por tópicos para facilitar a memorização e leitura. Livro perfeito para as semanas que antecedem o concurso – Editora JusPodivm.
- **Processo do Trabalho para Analista do TRT 3ª edição/2015**. Esse livro, em parceria com o professor Élisson Miessa dos Santos, foi desenvolvido exatamente nos mesmos moldes deste livro de Direito do Trabalho, com teoria, questões comentadas, questões de concursos, quadrinhos e esquemas de memorização – Editora JusPodivm.
- **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas e separadas por assuntos**, 5ª edição/2014 – Editora JusPodivm.
- **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Informativos do TST – Organizados por assunto** – 3ª edição/2015 – Editora JusPodivm.
- **Informativos do TST anotados e organizados por assunto** – 2ª edição/2015 – Editora JusPodivm.
- **REVISÃO Direito do Trabalho**, 2ª edição/2015 – Editora JusPodivm.
- **VADE MECUM – Analista e Técnico do TRT**, 2015 – Editora JusPodivm.

Ademais, sugiro o curso preparatório específico para Analista do TRT. Esse curso foi um dos maiores sucessos em todo o País, em 2014 e agora em 2015: **Curso para Analista Judiciário Avançado – CERS on-line**. O curso tem como objetivo abordar, de forma mais aprofundada, os tópicos principais do edital de Analista Judiciário – área judiciária e execução de mandados. Hoje, esse concurso é, sem dúvida, um dos mais concorridos e difíceis do País. O objetivo é proporcionar ao candidato que possa

responder não só às questões objetivas, mas também às dissertativas, que agora têm sido exigidas nos novos concursos. As aulas serão de Direito do trabalho e Processo do trabalho, sempre abordando a legislação atual e a visão precisa sobre a jurisprudência do TST (Súmulas, OJs e Informativos). São 20 encontros de, aproximadamente, 2 horas cada um, divididos da seguinte forma:

- a) **10 aulas de Direito do Trabalho**, ministradas pelo professor Henrique Correia; e
- b) **10 aulas de Processo do Trabalho**, lecionadas pelo professor Élisson Miessa.

Por fim, espero que essa sétima edição tenha a mesma aceitação das outras seis edições anteriores. Continuo à disposição para receber sugestões e críticas sobre o livro. Como se trata de uma obra “viva”, estamos sempre aprendendo e corrigindo eventuais erros e posicionamentos. Meus contatos são estes: www.henriquecorreia.com.br / henrique_constitucional@yahoo.com.br / [@profcorreia](https://www.facebook.com/profcorreia) / e fica o convite para que você participe do maior grupo de estudos do País direcionado para **ANALISTA do TRT** no facebook, com dicas diárias sobre várias matérias: <https://www.facebook.com/groups/concursoanalistatrt2013/>

Julho de 2015

Henrique Correia

DICAS PARA PREPARAÇÃO ESPECÍFICA AO CARGO DE ANALISTA DO TRT

Sumário • 1. Introdução: 1.1. Plano infalível; 1.2. O seu pior inimigo antes e durante a preparação; 1.3. Exercícios físicos durante a preparação para o concurso; 1.4. Sono, descanso e lazer – 2. Preparação específica: 2.1. Pergunta clássica: quantas horas de estudo diário são necessárias para aprovação?; 2.2. Planilha e organização de estudos: 2.2.1. Planilha – Dedicção exclusiva aos estudos; 2.2.2. Planilha – Divisão do tempo entre trabalho e estudos; 2.3. Dedicção às matérias do concurso para Analista do TRT e as bancas examinadoras (CESPE e FCC); 2.4. Técnica de estudar em grupo – funciona?; 2.5. Grupo de estudo virtual para troca de materiais e questionamentos nas últimas fases do concurso; 2.6. Cursos preparatórios; 2.6.1. Cursos presenciais; 2.6.2. Cursos telepresenciais e os novos cursos *on-line* – 3. Bibliografia básica para o concurso de Analista do TRT – 4. Momento em que o estudante decide desistir do concurso.

1. INTRODUÇÃO

Os concursos para o cargo de Analista do TRT são muito desejados e concorridos em todo o País. O cargo possibilita o exercício de indispensáveis funções no auxílio à administração da justiça, seja na área de atuação judiciária, administrativa, seja como oficial de justiça avaliador federal. Trata-se de uma função extremamente importante para o País!

Além disso, é um cargo que possibilita uma excelente remuneração. O salário é superior a R\$ 8.800,00, conforme dados retirados do edital do concurso do TRT da 3ª Região, realizado em 2015.

Portanto, para enfrentar essa fase prévia de preparação, antes da publicação do edital, é imprescindível que você se organize. Faça um plano mental e o coloque no papel. Assista a vídeos e depoimentos para retirar alguma base daqueles profissionais que já passaram por essa mesma experiência e saíram vitoriosos. Há vários desses vídeos no *YouTube*, *Facebook*, sites de concursos etc. Enfim, traçar uma estratégia minimamente organizada é imprescindível.

Seguem algumas dicas/sugestões que considero interessantes.

1.1. Plano infalível

Lembre-se de que as dicas adiante não são regras ou receitas infalíveis de sucesso. Não foram feitas para convencer ninguém do que é certo ou errado. O candidato ao cargo de Analista do TRT que não adotar nenhuma das técnicas ali descritas também tem plenas chances de ser aprovado em qualquer certame do País. Cada ser humano é diferente um do outro. A adaptação é a grande estratégia. Essa talvez seja a nossa maior riqueza e que nos fez dominar o mundo sobre os demais animais. Por isso, não acredite em um manual estático e único de conduta

e preparação. Leia as mais diversas dicas e sugestões dos autores, professores e candidatos aprovados e veja a que melhor se adapta a você.

O melhor caminho é ser um bom **observador**. Saiba o que funciona bem ou não com o seu jeito de ser e seu estilo de vida. Gosto bastante da seguinte frase:

“Não há só um método para estudar as coisas”. (Aristóteles)

1.2. O seu pior inimigo antes e durante a preparação

Nunca pensei que eu fosse ser membro do Ministério Público. Jamais pensei que teria um livro publicado. O meu sonho na época da faculdade era, um dia, alcançar o cargo de Oficial de Justiça do TJ/SP. Se eu contar pra alguém, pode ser que a pessoa não acredite, mas por uns três anos, durante a graduação, eu pensava nesse sonho 24 horas por dia, de forma compulsiva. Os concursos de AFT, Magistratura e do MP eram para os gênios, os melhores alunos da classe. Eu, por outro lado, sempre pegava recuperação no fim do ano e carreguei algumas dependências no segundo e terceiro anos da faculdade.

Como na época o concurso para Oficial de Justiça demorou muito para sair, passei a estudar também para Analista do TRT. Com isso, memorizei a legislação seca. Logo após o término da graduação, alguns amigos me chamaram para prestar um concurso da Magistratura do TRT da 3ª Região/MG e eu decidi arriscar. Foi a grande sorte da minha vida. Passei na primeira fase (objetiva) e ganhei confiança. A partir daí achei que era capaz de passar no concurso de AFT, Juiz ou Procurador do Trabalho, um dia.

Em todos os cursinhos por que passei, sempre me achava o mais inferior dos alunos. As minhas perguntas eram as mais medíocres. Até evitava fazê-las.

Enfim, fui prestando concursos. Não queria viver com salário de professor e nem ser advogado. Tinha essas duas convicções. E acabou dando certo.

Disse tudo isso porque, se eu tivesse acreditado mais no meu potencial desde o início e tivesse tido mais autoconfiança, com toda certeza teria sido aprovado muito mais rápido. No início da preparação, por exemplo, respondia às perguntas dissertativas da 2ª fase achando que o examinador ia rir ao ler minhas respostas. Veja como isso é muito improdutivo: tive um estagiário no MPT, recentemente, que era simplesmente brilhante. Redigia de forma impecável. Um raciocínio jurídico fantástico. Mas dizia que nunca prestaria o concurso para Analista do TRT, AFT ou Magistratura porque não tinha condições de passar.

Enfim, você deve sempre acreditar no seu potencial. O que diferencia um candidato do outro é a organização e determinação. Nada mais.

“Acredite que você pode, assim você já está no meio do caminho.”
(Theodore Roosevelt)

1.3. Exercícios físicos durante a preparação para o concurso

Temos uma obsessão durante a preparação para concursos públicos: não gastar tempo com nada e ninguém, exceto com os estudos, as viagens direcionadas aos

concursos e as provas. Talvez esse seja um acerto inicial, mas um grande erro de estratégia no fim.

O corpo, com mais ou menos dias, acaba sentindo os efeitos colaterais de tanto tempo sentado, estresse etc. E isso pode nos custar um período longo afastado dos estudos. Algumas doenças psíquicas, oriundas da angústia, estresse e pressão, acabam refletindo no corpo, como gastrite, doenças de pele, dores nas costas e de cabeça etc.

Enfim, praticar uma atividade física é tão importante como a própria dedicação aos estudos.

No meu caso, nos primeiros anos de preparação, não praticava nenhum esporte. Vivía estressado e com alguns problemas de saúde, ora era insônia, ora alergia, ora dor de cabeça. Depois, com um pouco mais de experiência, passei a fazer caminhadas três vezes por semana, durante 1 hora. E na reta final, passei a praticar natação, esporte a que sempre fui ligado, desde a infância. Foi minha salvação. Acabou com as dores nas costas e melhorou muito meu ritmo de estudos. Nadava no Sesi, clube próximo da minha casa. Estava sempre bronzeado, porque nadava ao meio-dia. Parecia que tinha ido para praia e passava a ideia de que era uma pessoa com bastante tempo na vida.

Em resumo, o que todos nos já sabemos: a prática de qualquer atividade física é essencial para lidar com tamanha carga de estresse e angústia durante a árdua caminhada rumo à aprovação no concurso.

1.4. Sono, descanso e lazer

Um dos pontos mais sensíveis que tive que enfrentar foi o sono. A carga de estudos e o estresse, durante a minha preparação, foram desastrosos para minhas noites de sono. Tive muito problema com insônia, inclusive após minha aprovação. Até pouco tempo, sonhava que estava estudando ou ainda chegando atrasado para fazer as provas. Eram meus piores pesadelos. Isso demonstra como essa fase de preparação foi marcante na minha vida.

Nos últimos dois anos de preparação, acostumei a dormir após o almoço. Fazia-me muito bem esse soninho. Inicialmente, colocava despertador, 30 ou 40 minutos no máximo de sono. Mas aprendi, com o tempo, que nos dias em que não havia o despertador meus estudos rendiam muito mais. Aboli o despertador para o sono da tarde. Às vezes dormia 15 minutos, outras vezes, dormia 2 horas. Impressionante, ao ouvir as necessidades do meu corpo, houve um tremendo salto de qualidade no rendimento dos meus estudos.

Essa técnica de dormir a tarde, sem acordar com despertador, utilizo até hoje nos meus fins de semana e férias, quando estou escrevendo livros. Escrevo muito melhor quando deixo meu corpo decidir qual o melhor momento de acordar. Talvez isso não dê certo para as pessoas que tenham pouco tempo pra estudar, mas, no meu caso, como tinha as tardes livres, funcionou muito bem.

Outro ponto que me ajudava bastante era ir ao cinema e assistir à TV. Como na época eu não tinha TV a cabo, assistia aos telejornais tradicionais e a filmes repetidos

da TV Globo e do SBT. Tinha o hábito de ir ao cinema uma ou duas vezes por mês. Achava revigorante. Segundo Steve Jobs: *“As pessoas ligam a televisão quando querem desligar o cérebro”*.

Por fim, meu lazer era tomar cerveja com família e amigos e ouvir música sertaneja (também tomando cerveja). Descobri que demorava alguns dias para retomar os estudos todas as vezes que eu bebia um pouquinho além da conta. O resultado foi diminuir drasticamente o consumo de álcool, o meu passatempo favorito na época. Mesmo assim, uma vez por mês eu sempre saía para barzinhos ou ia a eventos da família e de amigos. Caso contrário, entraria em depressão profunda, o que não é nada saudável aos estudos. Um pouco mais de bom senso e moderação podem ajudar bastante nessa fase de concursos.

Após a aprovação, poderá retornar com todos os seus passatempos favoritos, alguns saudáveis, outros nem tanto.

2. PREPARAÇÃO ESPECÍFICA

2.1. Pergunta clássica: quantas horas diárias de estudo são necessárias para aprovação?

Talvez essa seja a pergunta mais frequente de todos os alunos. “Professor, até passar, o senhor estudava quantas horas por dia?”

De tanto receber o mesmo questionamento, hoje tenho uma resposta praticamente pronta: “Estudava por volta de três a quatro horas diárias”. Essa resposta não é inteiramente verdade. Eu fiz uma média do meu tempo de estudos e deu mais ou menos esse tempo aí de 4 horas diárias.

Ocorre que eu estudava mais nos fins de semana, ou naqueles dias em que eu não trabalhava (era professor e lecionava em dois períodos). Portanto, nesses dias eu extrapolava um pouco as 4 horas de estudos. Na verdade, meu tempo de estudos oscilava muito.

Havia alguns dias em que eu caprichava. Estudava muito e meus estudos rendiam uma barbaridade. No outro dia me dava uma certa “ressaca” e eu não conseguia estudar quase nada. Entretanto, como já estava condicionado e preparado para estudar, era um atleta de ponta, todos os dias eu treinava sem maiores dificuldades. Mas é fato: alguns dias eu rendia bem mais que em outros.

Ainda sobre esse assunto de horas estudadas, acho importantíssimo, também, que se diferencie horas líquidas e horas brutas de estudo. Um estudante consegue estudar 12 horas por dia, desde que sejam horas brutas, ou seja, com interrupções, enrolações etc. Em termos de horas líquidas de estudo efetivo, penso que quatro a seis horas diárias é um tempo de estudo fantástico! Muito produtivo se conseguir estudar uma jornada de seis horas diárias.

Não acredito, sinceramente, que um ser humano normal consiga estudar oito horas diárias líquidas e produtivas.

Certa vez, durante a 3ª fase do concurso da Magistratura do Trabalho, estava me preparando com muita determinação para a sentença (prova prática). A duração da prova, nessa fase, é de 4 horas. Resolvi fazer 2 simulados por dia. Diante disso, colocava o cronômetro e fazia 2 sentenças, uma na parte da manhã (quando dava tempo) e outra na parte da tarde (ou à noite). Portanto, 8 horas diárias de estudo efetivo, elaborando sentença. No fim da primeira semana, fiquei doente. De cama. Acabou com as minhas estruturas física e psíquica. Perdi a semana seguinte para me recuperar.

Depois dessa experiência traumática, admiro as pessoas que afirmam que conseguem estudar 8 horas líquidas diárias. Eu, definitivamente, não consegui.

2.2. Planilha e organização de estudos

“Com organização e tempo, acha-se o segredo de fazer tudo e bem feito.” (Pitágoras)

As planilhas e a organização dos estudos são ferramentas indispensáveis para sua preparação. Saber o que vai estudar durante a semana ou, ainda, nos fins de semana é imprescindível.

Tão importante quanto fazer essa organização e delimitação do tempo é também estar consciente que não somos máquinas ou robôs programados para iniciar os estudos, pontualmente, às 8h e terminar às 11h, e assim por diante. Somos flexíveis, temos nossos problemas externos e internos, e essas planilhas devem ser utilizadas como norte e direção à nossa rotina, para que não percamos tempo. Não podem ser instrumentos de escravidão e tortura psíquica.

A planilha de estudos serve para que você não fique distante de algumas matérias por muitos dias, ou gaste tempo pensando em qual matéria deve ser estudada. E outro ponto importantíssimo: planilhas complexas, com muitos detalhes, mais atrapalham do que ajudam. Vejo alguns professores e autores com planilhas tão mirabolantes, baseados em estudos complexos, que colocá-la em prática se torna uma tarefa mais árdua do que o próprio estudo em si.

Para tentar ser realista, eu fiz apenas duas sugestões de planilhas. Além disso, na tentativa de ficar mais organizado, foram sugeridas planilhas diferentes: para quem se dedica exclusivamente aos estudos e para quem tem que dividir o tempo entre trabalho e estudos. Lembre-se sempre:

Jamais vá para a cama sem saber que matéria e assunto você deve estudar no dia seguinte!

Lembre-se de que você tem um encontro marcado com determinado assunto. A seguir, poste a **sugestão** de planilha para que você possa adequar ao seu dia e ao seu estilo de vida. Não deixe de adequá-la a sua rotina e ao seu estilo de vida. E por fim, antes de elaborar a sua rotina, leia a frase:

“A simplicidade é o último grau de sofisticação”.(Leonardo da Vinci)

2.2.1. Planilha – Dedicção exclusiva aos estudos

▶ DEDICAÇÃO EXCLUSIVA AOS ESTUDOS (O ideal seria estudar, no mínimo, 6 horas por dia)							
	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
8h às 11h	Direito Constitucional (3 horas)	Direito Administrativo (3 horas)	Direito Individual e Coletivo do Trabalho (3 horas)	Português (3 horas)	Processo do Trabalho (3 horas)	Processo Civil (3 horas)	
11h às 13h	Almoço e descanso (2 horas)						
13h às 16h	Regimento Interno / ou outra matéria específica do edital (3 horas)	Curso Preparatório (3 horas)	Regimento Interno / ou outra matéria específica do edital (3 horas)	Raciocínio Lógico (3 horas)	Direito Civil (3 horas)	Português (3 horas)	Dia livre
16h às 18h	Academia ou TV (2 horas)						
18h às 20h	Revisação TRT (resolver o máximo de questões de concursos) (1 a 2 horas)	Revisação TRT (1 a 2 horas)	Revisação TRT (1 a 2 horas)	Revisação TRT (1 a 2 horas)	Revisação TRT (1 a 2 horas)	Revisação TRT (1 a 2 horas)	

Obs. 1: Os estudos devem ser encarados como trabalho, ou seja, em turnos fixos. Ideal é tentar, sempre, manter a rotina diária.

Obs. 2: Não deixe de praticar, pelo menos duas vezes por semana, alguma atividade física. Essa tática evitará problemas físicos e psíquicos.

Obs. 3: A desconexão, em 1 dia por semana, é muito interessante. Caso resolva estudar, pegue uma matéria com que tenha mais afinidade ou aquela que não pôde se dedicar durante a semana.

Obs. 4: Lembre-se de que você trabalha com a mente. Portanto, descanso/sono/TV são tão importantes quanto o estudo. Descanso não pode ser encarado, por você e muito menos por outras pessoas, como preguiça!

Obs. 5: Faça a sua planilha e deixe em um local sempre visível para poder verificar se está mesmo sendo cumprido ou se precisa de ajustes. Repito, a melhor de todas as planilhas é aquela fácil de ser executada.

Obs. 6: Curso mais indicado para TRT: O melhor curso de Direito e Processo do Trabalho: Analista Judiciário Avançado – CERS on-line.

Obs. 7: Livros específicos ao TRT MG – Coleção Tribunais – Ed. Juspodivm. Link: <http://www.editorajuspodivm.com.br/categorias/colecao-tribunais/44>

Obs. 8: O melhor livro de português para TRT: Questões comentadas de Português para Analista e Técnico – 3ª ed./2015 – Editora Juspodivm. Link: <http://www.editorajuspodivm.com.br/produtos/duada-nogueira/colecao-tribunais-e-mpu---questoes-comentadas-de-portugues---para-analista-e-tecnico---3aed-rev-amp-e-atual-2015/1513>

Obs. 9: O Revisação TRT é, sem dúvida, a melhor ferramenta para o seu TRT/MG.

Obs. 10: Atividades do dia a dia, aquelas de “pessoas normais”, como consulta médica, ir ao banco, dentista etc., devem ser encaradas sem desespero ou estresse. Deixar de fazê-las poderá gerar problemas muito maiores.

Obs. 11: Os períodos de almoço e descanso você poderá utilizar para as atividades pessoais – levar filho à escola, ir ao banco etc.

2.2.2. Planilha – Divisão do tempo entre trabalho e estudos

▶ DIVISÃO DO TEMPO ENTRE TRABALHO E ESTUDOS (O ideal seria de 3 a 5 horas diárias)							
	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
	Português (2 horas)	Direito Constitucional (2 horas)	Direito Administrativo (2 horas)	Direito do Trabalho (2 horas)	Processo do Trabalho (2 horas)	Direito Civil + Revisão (3 horas)	
6h às 8h							
8h30 às 18h	Trabalho						
19h às 22h	Revisão TRT (2 horas)	Revisão TRT + Curso / Aulas para TRT (3 horas)	Revisão TRT (2 horas)	Revisão TRT + Curso / Aulas para TRT (3 horas)	Revisão TRT + Raciocínio Lógico (2 horas)	Processo Civil + Revisão TRT (3 horas)	

Dia livre

Obs. 1: Os candidatos que dividem o tempo de estudos com o trabalho devem aproveitar cada minuto! Cada minuto mesmo – seja organizado!

Obs. 2: As mesmas observações da planilha 1 valem para essa rotina de estudos.

Obs. 3: Ideal seria acordar cedo e estudar, antes de ir ao trabalho.

Obs. 4: Pessoas com dificuldades de acordar de madrugada devem “forçar” estudo à noite ou em intervalos durante o trabalho.

Obs. 5: O Revisão TRT é, sem dúvida, a melhor ferramenta para o seu TRT-MG. Use-o o máximo que puder!

Obs. 6: Fins de semana, feriados e férias devem ser aproveitados ao máximo.

Obs. 7: Deixe o domingo para resolver provas ou matérias que você não teve condições de estudar durante a semana.

2.3. Dedicção às matérias do concurso para Analista do TRT e as bancas examinadoras (CESPE e FCC)

Uma dúvida muito frequente é definir a que **matérias** o candidato deve se dedicar, em razão das constantes alterações do edital de Analista do TRT. Atualmente, existem 24 Tribunais Regionais do Trabalho e, portanto, não há uma padronização na escolha das bancas examinadoras. A FCC e a CESPE são frequentemente escolhidas pelos tribunais para a realização das provas e apresentam considerável diferença nas matérias e na maneira como formulam as questões da prova. É válido destacar, ainda, que existem diferenças com relação a concursos da mesma banca como é o caso do concurso de 2015 do TRT da 3ª Região, realizado pela FCC, que não exigiu a disciplina de Raciocínio Lógico. Por sua vez, o concurso do TRT da 2ª Região de 2014, organizado pela mesma banca, exigiu essa matéria.

Diante disso, paira a dúvida, quando ainda não há o edital divulgado: a que matérias se deve dedicar? Não há uma resposta certa sobre esse ponto, mas penso que o candidato terá menos chance de errar na preparação daquelas matérias exigidas tradicionalmente. Se já estiver fluente nas principais matérias, ao se publicar o novo edital, o candidato terá condições de partir para o estudo dos temas inesperados, como foi Regimento Interno no último concurso do TRT-MG.

Portanto, a dica é: concentre-se bem e faça um bom alicerce nas matérias a seguir, que sempre foram exigidas, seja FCC, seja CESPE, nos concursos de Analista do TRT:

Matérias comuns aos Concursos CESPE e FCC

- Língua portuguesa
- Raciocínio lógico
- Direito Constitucional
- Direito Administrativo
- Direito do Trabalho
- Processo do Trabalho
- Direito Civil
- Processo Civil

2.4. Técnica de estudar em grupo – funciona?

Penso que o estudante deve ser, em primeiro lugar, um bom observador de si mesmo. Há regras clássicas e infalíveis, ditadas pelos “especialistas de concurso”, que podem não servir em nada para você.

Para mim, o estudo em grupo, na maior parte das vezes em que tentei, não funcionou. Gosto muito de falar e acabava perdendo tempo de estudos nos grupos, com assuntos alheios às provas. Acabava me boicotando, porque é bem melhor

bater papo que estudar. Aliás, vários assuntos abordados nesses grupos eu já tinha estudado sozinho. Enfim, para mim, estudo em grupo era uma perda de tempo.

Apenas uma única vez achei interessante estudar em grupo. Um Juiz do Trabalho de Ribeirão Preto-SP selecionou os cinco melhores alunos do cursinho. Ele era o responsável e administrador desse grupo de estudos. Reuníamos-nos uma vez por semana, às quintas-feiras, durante 2 horas. Decidíamos qual o tema específico sobre o qual íamos conversar, por exemplo, tutela antecipada ou, ainda, direito das obrigações. Havia sempre um dos membros que era escolhido para expor a matéria. E, em seguida, sabatinado sobre o tema. Após alguns meses, o grupo foi perdendo força, o administrador do grupo começou a faltar, os colegas, a chegar atrasados, enfim, durou pouco tempo o estudo com qualidade.

Penso que o estudo voltado para as primeiras fases (provas objetivas) é, na maioria dos casos, um ato solitário.

Se você iniciar estudo em grupo e não estiver satisfeito com o seu desempenho, não hesite em abandonar as reuniões. Devemos valorizar o nosso tempo de estudos. Ficar preocupado em não magoar as pessoas do grupo, em razão da sua ausência, é um sentimento que você não pode ter. Use uma desculpa, ou melhor, seja sincero e pronto.

Hoje, com um pouco mais de experiência, para que o grupo de estudos dê certo, acho imprescindível:

- *Periodicidade*: reuniões, no máximo, uma vez por semana.
- *Participantes*: grupo deve ser homogêneo – pessoas com o mesmo nível de estudos.
- *Método*: selecionar o assunto (no máximo dois) com antecedência.
- *Método 2*: selecionar um membro do grupo para expor a matéria. Todos devem estudá-la antes da reunião e elaborar perguntas sobre o tema proposto.
- *Local das reuniões*: deve ser próximo ao seu, para que não perca tempo com trânsito etc.

2.5. Grupo de estudo virtual para troca de materiais e questionamentos nas últimas fases do concurso

Esse sim é um grupo de estudos em que acredito e que funcionou muito para mim. Quando fomos aprovados para o exame oral do MPT, formamos um grupo no Yahoo: MPT.Aprovados.12.Concurso.2006.

Trocamos informações sobre a banca, materiais de estudo, dúvidas sobre as disciplinas exigidas no oral, além, é claro, de poder compartilhar nossas angústias e aflições pré-prova. Foi fantástico! Na posse, já era amigo de todos os novos procuradores e procuradoras do Trabalho, graças ao grupo formado.

Hoje vejo meus alunos aprovados nas últimas fases dos mais variados concursos da Magistratura e do MP, fazendo esses mesmos grupos no *Facebook* e, principalmente, no *WhatsApp*. Acho a iniciativa muito interessante.

Importante destacar que esses grupos específicos são formados por pessoas que estão no mesmo nível de estudos e querem exatamente a mesma coisa. Por isso, têm muita chance de dar certo.

Lembre-se de que não há concorrentes nessas últimas fases, portanto compartilhar materiais e informações só vai ajudá-lo e aos demais. Se você for o administrador, exclua os participantes que apenas sugam informações. Pessoas que não contribuem para o conhecimento em comum dos candidatos estão no lugar errado.

2.6. Cursos preparatórios

Frequentar um cursinho é imprescindível, sobretudo no início da preparação. A base feita durante a graduação ajuda, mas é insuficiente para enfrentar os concursos de Analista do TRT. Portanto, faça uma pesquisa dos melhores cursos da sua cidade, se existir cursos presenciais, ou ainda, os melhores cursos do País, se preferir frequentar cursos *on-line* e telepresenciais.

Hoje há uma infinidade de cursos para concursos públicos. Essa oferta de aulas e materiais, por um lado facilitou muito a vida de quem presta concursos; por outro, a concorrência aumentou de forma significativa, pois o ensino com qualidade, felizmente, tornou-se mais democrático.

A seguir, indico os pontos positivos e negativos dos cursos presenciais e a distância. Ressalta-se, entretanto, que em todos os cursos terão professores que vão gostar e outros nem tanto. Isso é totalmente natural. Por isso, o melhor é escolher cursinhos já consolidados no mercado, com experiência em concursos, para evitar que gaste dinheiro e tempo à toa.

Por fim, cito adiante alguns cursos para tentar deixar o livro mais útil aos leitores.

2.6.1. Cursos presenciais

Os cursos presenciais já foram muito fortes na década de 1990 até por volta de 2005. Hoje esses cursos são raros e estão restritos às grandes cidades e capitais dos estados. Com o surgimento do ensino a distância (telepresenciais e *on-line*) os cursos presenciais foram diminuindo e em pouco tempo acredito que serão totalmente extintos, exceto cursos regionalizados ou, ainda, de especialização.

Alguns alunos alegam que só conseguem assistir às aulas se forem presenciais. Sem dúvida, a aula com o professor ao vivo é bem mais dinâmica, facilita o aprendizado e proporciona um contato direto com aquele profissional, para tirar dúvidas e trocar informações.

O ponto negativo é que nem sempre o cursinho consegue contratar os melhores profissionais do mercado. A estrutura é bem menor, o que pode comprometer a

qualidade. Aliás, o tempo de deslocamento, além do gasto de dinheiro com gasolina, pagamento do “flanelinha” ou estacionamento, desgaste do carro etc. são pontos que devem ser ponderados para frequentar o curso presencial. Se levar, por exemplo, 30 minutos de percurso na ida e 30 no retorno casa-cursinho, no fim de um mês você terá gasto por volta de 28 horas. Esse período é muito valioso para seus estudos. Isso sem contar nos diversos intervalos dados entre as aulas, conversas com colegas de sala etc.

Portanto, se o curso presencial não proporcionar um aprendizado fantástico, não vale a pena, na minha opinião.

2.6.2. Cursos telepresenciais e os novos cursos on-line

Os cursos **telepresenciais** revolucionaram o ensino a distância. O LFG, quando o professor Luiz Flávio Gomes estava a frente da instituição, transformou a modo como o estudo para concursos era feito no País. Os alunos que moravam em cidades do interior passaram a ter acesso a ensino de qualidade e aos melhores professores e autores do País.

As aulas desses cursinhos são transmitidas ao vivo. O professor está num estúdio na capital e os alunos assistem a essa aula em tempo real nas diversas salas, espalhadas pelo País. As perguntas dos alunos são respondidas no fim da aula. Os dois pontos positivos desses cursos são, sem dúvida, o dinamismo dessa transmissão ao vivo e os excelentes profissionais. Aliás, para quem tem filhos ou não consegue estudar em casa, o horário marcado das aulas possibilita um compromisso diário, além de esses cursos possuírem uma área de estudo para os alunos.

Dentre os melhores cursos telepresenciais do País, destaco o Damásio e o LFG. Há muitos outros, mas penso que nesses dois cursos o aluno já encontrará uma estrutura bem consolidada de bons professores e materiais. Fiz parte, por alguns anos, da estrutura do LFG. Lecionava Direito do Trabalho em todas as turmas. Já foi o maior e melhor curso do País. Hoje perdeu um pouco do vigor e da excelência, na minha opinião.

O ponto negativo desses telepresenciais é exatamente a perda de tempo com o deslocamento até o estúdio. Hoje o trânsito, inclusive em cidades de grande ou médio porte, é uma realidade, além do gasto com combustível etc. Lembre-se de que seu tempo é muito precioso.

Houve uma drástica diminuição no número de cursos telepresenciais. Penso que, nos próximos anos, sobreviverão poucos cursinhos desse estilo, em razão do surgimento das aulas *on-line*.

Os **cursos on-line** surgiram há pouco tempo. Logo, tornaram-se uma febre entre os estudantes. Nesses cursinhos, o aluno assiste às aulas com excelentes professores no conforto de sua casa ou escritório. Como não há deslocamento ou gasto com transporte, as aulas saem por preços bem mais atrativos. O ganho com tempo é algo fantástico, pois o aluno tem a chance de parar a aula, anotar no caderno ou

no *laptop* e continuar a assistir a ela. Pode ver a mesma aula várias vezes. Enfim, os cursos *on-line* revolucionaram o ensino a distância e devem dominar totalmente o mercado de cursos em pouquíssimo tempo.

Outro ponto que acho fantástico nos cursos *on-line* é assistir a determinada matéria que o candidato esteja com dificuldades. Por exemplo, se estiver precisando estudar Direito Administrativo, pode-se adquirir uma “isolada” dessa matéria apenas. O maior curso nesse seguimento é o **CERS on-line**. Acho um curso muito sério e comprometido com os alunos. Investe nos professores e em tecnologia. Indico-o sempre aos meus alunos e leitores.

Há muitos outros bons cursos *on-line* pelo País, alguns especializados em concursos da área federal e outros, também com ótima qualidade, a preços mais populares¹. Enfim, todos eles podem também ajudar bastante os candidatos. Basta fazer uma boa pesquisa e assistir a algumas aulas gratuitas no *youTube* ou no próprio cursinho.

3. BIBLIOGRAFIA BÁSICA PARA O CONCURSO DE ANALISTA DO TRT

A seguir indico um pacote básico que eu estudaria, caso fosse candidato ao concurso para Analista do TRT:

- 1) **Revisão TRT. 3ª Edição – 2015.** Editora Juspodivm. Possui todas as matérias dos últimos editais. Uma ferramenta indispensável para seu concurso de Analista do TRT. Sucesso desde o lançamento, há três anos. O livro é completo:
 - questões comentadas item a item;
 - teoria na forma de dicas;
 - jurisprudência (Súmulas e Orientações Jurisprudenciais dos Tribunais Superiores).
- 2) **Vade Mecum para os concursos de Analista e Técnico do TRT – 2015.** Editor Juspodivm. Autor: Fábio Natali Costa – Coleção Tribunais. Esse é o livro que faltava para os alunos que buscavam as leis, súmulas e OJs dos concursos para Analista do TRT.
- 3) **Língua Portuguesa para Concursos – 2ª edição – 2015.** Editora Juspodivm. Autora: Duda Nogueira.
- 4) **Português para os concursos de Técnico e Analista – 4ª edição – 2015.** Editora Juspodivm. Autor: Ricardo do Amaral Erse.
- 5) **Questões comentadas de Português para Analista e Técnico – 3ª edição – 2015** – Editora Juspodivm. Autora: Duda Nogueira – Coleção Tribunais.

1. O **EVP** – Eu Vou Passar – tem uma política social muito interessante. Paga-se por volta de R\$ 40,00 mensais, e o candidato tem acesso a todas as aulas de todas as matérias do curso. (www.euvoupassar.com.br)

- 6) **Processo do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU – 3ª edição – 2015.** Editora Juspodivm – Autor: Élisson Miessa – Coleção Tribunais.
- 7) **Direito Constitucional para os concursos de Técnico e Analista – 3ª edição – 2015.** Editora Juspodivm – Autor: Paulo Lépure – Coleção Tribunais.
- 8) **Direito Administrativo para os concursos de Analista – 4ª edição – 2015.** Editora Juspodivm – Autor: Leandro Bortoleto – Coleção Tribunais.
- 9) **Direito Civil para os concursos de Técnico e Analista – 3ª edição – 2015.** Editora Juspodivm – Autor: Vitor Bonini Toniello – Coleção Tribunais.
- 10) **Processo Civil para os concursos de Analista – 4ª edição – 2015.** Editora Juspodivm – Autores: Fernando da Fonseca Gajardoni e Camilo Zufelato.

4. MOMENTO EM QUE O ESTUDANTE DECIDE DESISTIR DO CONCURSO

“Não deixe o barulho da opinião dos outros abafar sua voz interior. É mais importante, tenha a coragem de seguir seu coração e sua intuição. Eles de alguma forma já sabem o que você realmente quer se tornar. Tudo o mais é secundário.” (Steve Jobs)

A ideia de desistir é algo que ronda a cabeça de todos nós que prestamos concursos. É óbvio que essa ideia vem com mais força em momentos de dificuldades e de reprovações.

No meu caso, tinha o grande sonho de ser juiz, e, ainda, como tenho um perfil metódico e compulsivo, adaptei-me bem à rotina pesada dos estudos e ao pensamento fixo na aprovação. Aliás, não me via advogando e nem gostaria de me manter financeiramente como professor ou ajudando meu pai na fazenda. Portanto, a minha única saída era ser aprovado num concurso.

Ocorre que temos que tomar decisões ainda muito jovens e imaturos. Logo, é possível que decidamos estudar para concursos influenciados por alguns amigos da faculdade ou até mesmo pensando apenas no salário e na estabilidade proporcionados pelo cargo público.

Assim como demais decisões que tomamos na vida, como o curso da faculdade, namoro ou casamento, comprar um carro ou um apartamento, determinado emprego etc., não vejo nenhum problema em mudar ou alterar drasticamente uma determinada decisão e seguir em outra totalmente diversa. Assim é o ser humano. Algo em constante mudança.

Durante a trajetória rumo à aprovação, alguns imprevistos naturais da vida podem ocorrer e mudar totalmente os planos traçados anteriormente. Uma morte trágica na família ou ainda doenças inesperadas no estudante ou em alguém próximo também podem, infelizmente, interferir nessa trajetória. Não há nada que possa ser feito contra esses fatores extraordinários da natureza humana.

É comum ver candidatos totalmente insatisfeitos e angustiados com a atual situação e com o futuro que os espera. O serviço público é, inevitavelmente, burocrático

e muitas vezes com uma rotina maçante. Portanto, é natural que algumas pessoas não se adaptem ao perfil de candidatos (com rotina estática de estudos) ou, ainda, não se veja como auditores fiscais – com várias limitações na vida.

Ao decidir abandonar o estudo para concursos, saiba que algumas pessoas vão lhe cobrar “explicações”. Lembre-se de que não há nenhum fracasso ou derrota em mudar os rumos da sua vida. E mais, a vida é sua, portanto quem vai vivê-la é você e não as outras pessoas. Não tome decisões pensando no que as pessoas vão pensar ou achar de você, pois não poderá mudar o que elas pensam. Aliás, quem vive na cabeça dos outros é piolho.

Por fim, é importante que se registre que o tempo de estudos jamais será perdido. Aliás, esse é um tempo precioso que você levará para o resto da vida. Será um grande diferencial na sua estrutura profissional.

Ressalto que tenho um amigo que, após quatro anos de estudos, decidiu, por motivos pessoais, dedicar-se à advocacia. Após algum tempo, especializou-se em tributário. Hoje é um advogado extremamente bem-sucedido no interior de São Paulo e ganha muito melhor do que Analistas do TRT, Auditores Fiscais, Juízes e membros do MP. É uma pessoa realizada e feliz. Outro exemplo que vejo, nesse contexto, é o de um ex-colega de cursinho que hoje atua na mesma região que a minha. Em razão da sólida base teórica, adquirida durante a preparação para concursos, é um dos jovens advogados trabalhistas mais respeitados entre seus pares.

Em resumo, enquanto estiver estudando, mergulhe intensamente nessa escolha. Aproveite cada momento para aprender e se dedicar; isso será marcante na sua vida profissional. Se após um determinado tempo e bastante reflexão sentir que concurso e serviço público não se encaixam no seu estilo de vida, tenha coragem de mudar e assumir uma nova direção. Repito, não há nada de fracasso ou vergonha em mudarmos algumas decisões.

Os melhores professores e advogados que conheço são aqueles que tiveram condições de formar uma base **teórica** sólida.

Espero que essas poucas palavras o tenham ajudado de algum modo. Essas técnicas, pensamentos e reflexões sempre estiveram dentro de mim. Agora, tive a oportunidade de dividir com você. Boa sorte, bons estudos e seja feliz!

“Qualquer caminho é apenas um caminho... e não constitui insulto algum – para si mesmo ou para os outros – abandoná-lo quando assim ordena o seu coração. Olhe cada caminho com cuidado e atenção. Tente-o tantas vezes quantas julgar necessárias.... Então, faça a si mesmo, e apenas a si mesmo, uma pergunta: possui esse caminho um coração? Em caso afirmativo, o caminho é bom. Caso contrário, esse caminho não possui importância alguma.” (Carlos Castañeda)²

2. CASTAÑEDA, Carlos. Os ensinamentos de Don Juan. Citado no livro: de CAPRA, Fritjof. *O tão da física: uma análise dos paralelos entre física moderna e o misticismo oriental*. 2. ed. São Paulo: Cultrix, 2013.

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

AO DIREITO DO TRABALHO

4. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO

- ▶ **Art. 9º, CLT**
- ▶ **Art. 444, CLT**
- ▶ **Art. 468, CLT**

Em razão do Princípio da Irrenunciabilidade e da Indisponibilidade que vigora no direito do trabalho, há restrição da autonomia da vontade, isto é, limita-se a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas entre empregado e empregador. Ressalta-se que nesse tópico não será tratada a negociação coletiva¹ (com participação do sindicato), pois nela há ampla possibilidade de transação, inclusive redução de direitos dos trabalhadores.

Importante destacar, ainda, a diferença entre direitos disponíveis e indisponíveis. Os **disponíveis** consistem em direitos cujos interesses são meramente particulares. Os direitos **indisponíveis** são marcados pela forte intervenção estatal, pois há interesse público envolvido, como é o caso do direito do trabalho. Nesse ramo do direito, em razão da presença do hipossuficiente (trabalhador), há restrição da autonomia da vontade, conforme previsto expressamente em alguns artigos da CLT:

Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

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.

1. O candidato deverá estar atento à pergunta do concurso de Analista do TRT. Se se tratar de transação individual, as hipóteses são restritas e limitadas. Por outro lado, a transação coletiva (acordo e convenção) possibilita ampla negociação, ampliando e reduzindo direitos trabalhistas. Sobre negociação coletiva consulte o capítulo VII deste livro.

Cabe diferenciar os institutos da renúncia e transação. **Renúncia** é um ato unilateral que recai sobre direito certo e atual, por exemplo, o empregado conquistou o direito de férias após um ano de trabalho e abriu mão (renunciaria) desse direito já conquistado, o que não é válido no direito do trabalho² (conforme previsto no art. 9º da CLT).

Em razão do Princípio da Irrenunciabilidade são raríssimos os casos de renúncia de direito na área trabalhista. Um exemplo de renúncia, prevista em lei, é o pedido de transferência para outra cidade, feito pelo dirigente sindical. Nesse caso, como ele foi eleito para desempenhar a função naquela localidade, perderia (renunciaria) o direito à estabilidade, conforme art. 543, § 1º, da CLT³. Outro exemplo de renúncia, citado por alguns autores, ocorre na audiência judicial, na presença do juiz do trabalho. Nesse caso, diante das explicações do juiz, o empregado poderia renunciar a direitos já conquistados⁴. Por fim, a jurisprudência do TST⁵ prevê a possibilidade de o trabalhador renunciar ao aviso-prévio, se comprovar que já possui outro emprego, conforme transcrito a seguir:

Súmula nº 276 do TST: O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

A **transação**, por sua vez, recai sobre direito duvidoso e requer um ato bilateral das partes, concessões recíprocas. Na transação há direitos disponíveis, cujos interesses são meramente particulares.

A única possibilidade de transação individual extrajudicial, **prevista em lei**, está no art. 625-E da CLT, que trata da Comissão de Conciliação Prévia. Nesse caso, é possível que o trabalhador, individualmente, transacione diretamente com seu empregador suas verbas trabalhistas. Fora essa hipótese da Comissão de Conciliação

-
2. “É inimaginável, portanto, que qualquer empregado (urbano, rural ou doméstico) renuncie direitos trabalhistas, tal qual o direito ao recebimento do salário-mínimo, à percepção de férias ou à percepção do décimo terceiro salário. O empregador que ingenuamente acreditar nesse ato de disponibilidade sofrerá prejuízos, uma vez que o empregado, desprezando a declaração de renúncia, poderá pleitear, com sucesso, o direito eventualmente renunciado.” MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 85.
 3. Art. 543, § 1º, da CLT: “O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita”.
 4. “Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes.” MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 69.
 5. Há outras duas súmulas que preveem a possibilidade de renúncia. Súmula nº 51, 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” (grifo acrescido). Súmula nº 243 do TST: “Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a **renúncia** dos direitos inerentes ao regime estatutário” (grifo acrescido).

Prévia, nem mesmo com a presença de um representante sindical, a transação individual terá validade para o direito do trabalho. Importante ressaltar que não cabe transação de direitos trabalhistas individuais em Câmaras de Mediação e Arbitragem. A arbitragem ocorre quando as partes elegem um árbitro com poder de decisão, sendo permitida apenas para dissídios coletivos, conforme previsto no art. 114, § 1º, da CF/88.

O Programa de Demissão Voluntária – PDV – ou programa de incentivo à demissão voluntária também é tratado, por alguns autores, como hipótese de transação individual de direitos trabalhistas. O PDV tem por objetivo conceder uma vantagem pecuniária ao empregado que se desligar do trabalho voluntariamente. É utilizado para reduzir os quadros da empresa e também para colocar fim ao contrato de trabalho. Importante destacar, entretanto, que o TST tem posicionamento no sentido de que a indenização paga no PDV não pode substituir as verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho. Aliás, o empregado que adere ao PDV não concede quitação geral do contrato⁶, podendo, no futuro, discutir parcelas que não foram devidamente quitadas. A seguir será transcrita a jurisprudência do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do TST. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

Orientação Jurisprudencial nº 356 da SDI-I do TST. Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).

No entanto, recentemente (abril/2015), o plenário do STF⁷ adotou posição contrária à OJ nº 270 da SDI-I do TST, ao decidir pela validade da cláusula de quitação geral ampla e irrestrita das verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho, **desde que previstas em acordo coletivo** e nos demais instrumentos assinados pelo empregado. Sustentou-se que a igualdade existente entre os entes coletivos (sindicato da categoria profissional e a empresa) possibilitaria a quitação geral das verbas trabalhistas. Portanto, nas provas para Analista do TRT, fique atento se o examinador mencionar negociação coletiva na questão.

-
6. Nesse mesmo sentido, Súmula nº 330 do TST: “QUITAÇÃO. VALIDADE. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação”.
 7. RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento:30/04/2015.

Por fim, cabe ressaltar o posicionamento doutrinário sobre a possibilidade de transação. De acordo com o professor Maurício Godinho Delgado, para as normas de **indisponibilidade absoluta** não cabe transação individual por atingirem o patamar mínimo civilizatório, por exemplo, o direito à anotação da CTPS, ao salário-mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador⁸. As normas de **indisponibilidade relativa**, por sua vez, não atingem o patamar mínimo civilizatório, o interesse é meramente particular. Exemplo de possibilidade de transação individual: forma de pagamento do salário (salário fixo ou salário variável). As parcelas de indisponibilidade relativa não podem ser objeto de renúncia.

RENÚNCIA E TRANSAÇÃO (Resumo)

- **Renúncia**
 - Ato unilateral
 - Direito certo e atual
 - a) Renúncia prevista em lei: perda da estabilidade, art. 543, § 1º, CLT
 - b) Renúncia prevista na Jurisprudência do TST: recusar o aviso-prévio, Súmula nº 276
 - c) Renúncia prevista na doutrina: perante o juiz do trabalho

- **Transação**
 - Concessões recíprocas (ato bilateral)
 - Direito duvidoso
 - a) Transação extrajudicial prevista em lei: Comissão de Conciliação Prévia, art. 625-E da CLT
 - b) Transação prevista na jurisprudência do TST: Programa de Demissão Voluntária, Orientações Jurisprudenciais nº 270 e 356 da SDI-I.
 - c) Transação prevista na doutrina:
 - normas de indisponibilidade absoluta: não cabe transação
 - normas de indisponibilidade relativa: cabe transação.

6. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO

Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se que o examinador não ficará horas, tentando decifrar códigos ininteligíveis, e ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo

8. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 201.

do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes **antes** de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

Por fim, a indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

► ESTUDO DE CASO 01:

João Casto, trabalha na empresa SJSilva LTDA há 4 anos. Desde sua admissão, o seu empregador lhe concedia uma cesta básica mensalmente, no valor aproximado de R\$ 200,00. No contracheque do mês de março/2015 houve um desconto no seu salário, no valor de R\$ 180,00, em razão de dano causado a equipamentos da empresa. E no último mês o empregador informou que não fornecerá mais a entrega da cesta básica, em virtude de crise econômica que a empresa passa atualmente.

Diante do caso apresentado, responda a questão fundamentando nos princípios que regem o direito do trabalho:

1. O empregador poderá efetuar o desconto no salário de João Castro?
2. O valor pago a título de alimentação possui natureza salarial?
3. Diante da gravíssima crise econômica vivida pelo país e pela empresa, é possível suspender vantagens e direitos dados pelo empregador?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao empregado, parte mais fraca da relação trabalhista. O princípio protetivo tem por finalidade estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista. Assim sendo, esse princípio da proteção é a base de todo o ordenamento jurídico trabalhista.

No caso em questão, com base nos princípios da irredutibilidade e intangibilidade salarial, vedam-se descontos no salário, exceto nos casos previstos em

lei ou norma coletiva. No caso de dano ao patrimônio do empregador, se ele foi cometido por dolo, ou seja, de forma intencional, o desconto é possível, em razão da falta de lealdade do trabalhador. Se cometido por culpa (sem intenção), o desconto será possível desde que previsto no contrato de trabalho ou norma coletiva⁹ (ajuste feito entre as partes). Nesse sentido, prevê o art. 462 da CLT.

Vale ressaltar que, se a alimentação é fornecida habitualmente, por força do contrato de trabalho ou do costume, conforme previsto no caso em questão, integrará a remuneração do empregado, configurando salário-utilidade. Essa previsão consta na Súmula nº 241 do TST.

Por fim, com base nos princípios da alteridade e do princípio da condição mais benéfica, é assegurado ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho. Diante disso, essas conquistas não poderão ser alteradas para pior. Assim sendo, o empregador que fornece, todos os meses, uma cesta básica ao empregado, não poderá retirá-la. Nesse sentido prevê a jurisprudência, conforme súmula nº 51 do TST.

► ESTUDO DE CASO 02:

Diante da novidade recente exigida pelo TRT MG/2015 e da ausência de questões dissertativas para Analista do TRT sobre o tema abaixo, foi utilizada a seguinte questão da 2ª fase do XIII Exame de Ordem da OAB.

Aproveitando a oportunidade conferida por seu empregador, Renan aderiu ao Programa de Demissão Voluntária ofertado pela empresa e recebeu 10 salários adicionais de indenização (um salário por cada ano trabalhado), além das verbas típicas da dispensa sem justa causa. No mesmo período, Renan dispensou sua empregada doméstica. Diante da situação, responda aos itens a seguir.

- a) Haverá recolhimento de FGTS sobre a indenização de 10 salários adicionais? Justifique em qualquer hipótese.
- b) Analise se, em eventual reclamação trabalhista movida pela empregada doméstica de Renan, poderia haver penhora da conta do FGTS do empregador para que os valores lá depositados sirvam para pagamento da doméstica na fase executória. Justifique.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Note-se que a questão aborda mais de um tema de Direito do Trabalho: PDV e empregado doméstico. O Programa de Demissão Voluntária – PDV – ou programa de incentivo à demissão voluntária tem por objetivo conceder uma vantagem pecuniária ao empregado que se desligar do trabalho voluntariamente. É utilizado para reduzir os quadros da empresa e também para colocar fim ao contrato de trabalho. O PDV tem natureza indenizatória e, portanto, não há nenhum reflexo nas demais verbas de natureza trabalhista, inclusive o FGTS. No caso apresentado, o empregado terá direito tão somente

9. Orientação Jurisprudencial nº 251 da SDI-I do TST. “É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.”

ao recebimento do correspondente aos 10 salários-mínimos, não sendo devido o recolhimento dos depósitos do FGTS desse montante. Nesse sentido:

Art. 15, §6º, Lei nº 8.036/1990: Não se incluem na remuneração, para os fins desta Lei, as parcelas elencadas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 28, §9º, alínea “e”, item 5, da Lei nº 8.212/1991: “Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: as importâncias: recebidas a título de incentivo à demissão.”

Importante destacar, ainda, que o TST tem posicionamento no sentido de que a indenização paga no PDV não pode substituir as verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho. Aliás, o empregado que adere ao PDV não concede quitação geral do contrato, podendo, no futuro, discutir parcelas que não foram devidamente quitadas:

Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do TST. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

Orientação Jurisprudencial nº 356 da SDI-I do TST. Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).

No entanto, recentemente (abril/2015), o plenário do STF¹⁰ adotou posição contrária à OJ nº 270 da SDI-I do TST, ao decidir pela validade da cláusula de quitação geral ampla e irrestrita das verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho, desde que previstas em acordo coletivo e nos demais instrumentos assinados pelo empregado. Sustentou-se que a igualdade existente entre os entes coletivos (sindicato da categoria profissional e a empresa) possibilitaria a quitação geral das verbas trabalhistas.

No tocante ao FGTS da empregada doméstica, destaca-se que esse fundo é uma “poupança forçada” suportada exclusivamente pelo empregador, e que se destina à indenização por tempo de serviço do empregado. Antes da promulgação da EC nº 72/2013, a concessão do FGTS era facultativa aos empregados domésticos. Com o advento da emenda constitucional mencionada, o FGTS passou a ser direito constitucional assegurado aos domésticos, mas que somente poderia ser exigido do empregado com a edição de lei regulamentando o assunto. Nesse sentido, o art. 34, inciso IV, LC nº 150/2015 passou a assegurar o depósito do valor de 8% da remuneração do empregado doméstico para o recolhimento do FGTS:

Art. 34, IV, LC nº 150/2015. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores: 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

Contudo, a nova lei complementar condiciona a obrigação de inscrever e recolher o FGTS dos empregados domésticos à edição de um regulamento pelo

10. RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento: 30/4/2015.

Conselho Curador e pelo agente operador do fundo que se destine a disciplinar os aspectos técnicos dos depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, dentre outros. O candidato deve estar atento, uma vez que essa regulamentação deverá ocorrer em pouco tempo pelo Conselho Curador.

Por fim, o art. 2º, § 2º, Lei nº 8.036/1990 estabelece que as contas do FGTS são absolutamente impenhoráveis e não trazem nenhuma diferenciação em relação ao empregado doméstico. Nesse sentido, não é possível a penhora da conta do FGTS de Renan para pagamento das verbas trabalhistas em eventual reclamação trabalhista movida pela empregada doméstica.

CAPÍTULO II

SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

1.1. Requisitos da relação empregatícia

b) Não eventualidade

Para configurar o vínculo empregatício, é necessário que o trabalho realizado não seja eventual, ocasional. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade no tempo. Logo, haverá expectativa de que o empregado retorne ao local de trabalho. A continuidade na prestação de serviços não se confunde com trabalho realizado diariamente. Exemplo: professor universitário que, há dois anos, presta serviços todas as segundas e quartas-feiras na universidade será empregado, pois há habitualidade na prestação de serviços.

Destaca-se que em relação ao empregado doméstico exige-se o requisito da continuidade no emprego. Havia discussão doutrinária e jurisprudencial a respeito desse requisito. Contudo, o art. 1º, “caput”, da recém promulgada LC nº 150/2015 pacificou o assunto ao estabelecer que somente será configurado o trabalho doméstico quando realizado por período superior a 2 dias por semana:

Art. 1º: Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, **por mais de 2 (dois) dias por semana**, aplica-se o disposto nesta Lei. (grifos acrescentados)

Assim, não há dúvidas de que se os serviços forem prestados em 1 ou 2 dias por semana, ficará configurada a “faxineira” ou a “diarista”, que representam trabalhadoras autônomas, sem direitos trabalhistas.

3.2. Empregado doméstico

- ▶ **Lei Complementar nº 150/2015**
- ▶ **Art. 7º, parágrafo único, CF/88 (EC/72-2013)**

Em 2013, o Brasil deu um importante passo rumo à efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, reconhecendo direitos básicos dos empregados domésticos via EC nº 72/2013. Essa alteração do art. 7º, parágrafo único, da CF/88 trouxe diversas conquistas aos empregados domésticos como o reconhecimento de direitos básicos como a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias. Faltava, entretanto, a regulamentação de outros direitos previstos nesse novo art. 7º, parágrafo único, da CF/88.

Recentemente, em junho de 2015, foi promulgada a **Lei Complementar nº 150/2015**, que passou a regulamentar o trabalho doméstico a partir dos novos direitos assegurados pela EC nº 72/2013 e trouxe diversas mudanças na disciplina dessa relação de emprego. As alterações promovidas certamente serão objeto, nos próximos anos, dos concursos públicos vindouros na área trabalhista.

Importante ressaltar que a antiga Lei nº 5.859/1972, que regulamentava o trabalho doméstico, foi expressamente revogada por essa nova lei complementar.

Em resumo, a regulamentação do trabalho doméstico passou a ser regida pelas mudanças trazidas na EC nº 72/2013 e pela Nova Lei dos Domésticos (LC nº 150/2015)¹. Ainda no tocante à legislação incidente nos contratos de trabalho doméstico, cumpre destacar que o art. 19 da nova lei inovou ao prever a aplicação subsidiária da CLT à relação de emprego doméstico², respeitadas as peculiaridades inerentes a esses contratos. Ademais, prevê a aplicação da Lei nº 605/1949 (dispõe sobre o repouso semanal remunerado), Lei nº 4.090/1962 e 4.749/1965 (dispõe sobre o 13º salário) e da Lei nº 7.418 (dispõe sobre o vale-transporte):

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, **subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (grifos acrescidos)

Assim como os demais empregados, há nessa relação jurídica a presença dos quatro requisitos indispensáveis para configurar o vínculo empregatício (pessoa física, onerosidade, continuidade e subordinação). O empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua, subordinada, pessoal, onerosa e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família em âmbito residencial por período superior a 2 dias por semana (art. 1º, *caput*, LC nº 150/2015). Verifica-se, assim, além dos requisitos da relação de emprego, a necessidade de 4 requisitos para identificar o empregado doméstico:

- a) **Prestação de serviço para pessoa ou família.** Não há possibilidade de o empregado doméstico trabalhar em pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa, massa falida, condomínios, comunidades religiosas etc.). Exemplo: oficina mecânica contrata mulher para fazer os serviços de limpeza, de segunda a sexta-feira. Na CTPS, ela foi anotada como empregada doméstica, entretanto não se trata de trabalho doméstico, mas de vínculo empregatício regido pela CLT, porque a contratação foi realizada por pessoa jurídica (oficina mecânica). Além disso, há possibilidade de contratação de empregado doméstico por pessoa, como a república de estudantes, casal homossexual etc.

1. A legislação completa referente aos domésticos encontra-se no fim do capítulo. Ressalta-se que a leitura atenta e detalhada é muito importante para os próximos concursos!
2. Nesse sentido, é possível afirmar que o art. 7º, “a”, da CLT, que proíbe a aplicação da CLT aos empregados domésticos, foi revogado tacitamente.

b) Serviços prestados em âmbito residencial. As atividades desenvolvidas pelo empregado doméstico devem ser prestadas em âmbito residencial, como: motorista, jardineiro, enfermeiras particulares etc. Quanto a esse tópico, duas observações são importantes:

1. Cabe ressaltar que a casa de campo/praias utilizada apenas para o lazer é considerada extensão da residência, portanto há possibilidade de contratar empregados domésticos para trabalhar nesses locais.
2. As atividades de empregado doméstico estão voltadas, em regra, a funções ligadas ao âmbito residencial, como cozinheiro, serviços de limpeza, babá etc. Entretanto, outras atividades de profissionais, inclusive com nível universitário, como professores e enfermeiras, educador físico, por exemplo, se prestadas em âmbito residencial a empregador doméstico, serão enquadradas como empregadas domésticas. Nesse sentido:

É preciso lembrar que para ser doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado. Portanto, a função do doméstico pode ser de faxineira, cozinheira, motorista, piloto de avião, médico, professor, acompanhante, garçom do iate particular, segurança particular, caseiro, enfermeira etc. O essencial é que o prestador do serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore a mão de obra do doméstico com intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador³.

c) Finalidade não lucrativa. O empregado doméstico não pode estar inserido na atividade lucrativa da família. Assim sendo, se a empregadora faz marmita para comercializar, e a empregada doméstica auxilia no preparo dos alimentos, descaracteriza-se a figura da empregada doméstica. O mesmo raciocínio é utilizado para o médico ou dentista que têm consultório em casa e a empregada doméstica faz a limpeza desses locais ou anota as consultas, estando ligada a uma atividade lucrativa da família.

d) Trabalho realizado por período superior a 2 dias por semana: A antiga lei dos domésticos (Lei nº 5.859/1972) apenas se utilizava do termo **natureza contínua**, em vez de não eventualidade prevista na CLT. Assim sendo, havia grande discussão na doutrina e jurisprudência sobre o período mínimo necessário para que se caracterizasse a continuidade na relação de emprego doméstico. Prevalcia, na doutrina e na jurisprudência do TST, a exigência de prestação de serviços contínuos (sem interrupções), no mínimo, 3 vezes ou 4 dias por semana, para configurar o vínculo empregatício doméstico. Contudo, o art. 1º, *caput*, da recém promulgada LC nº 150/2015 estabelece que será configurado o trabalho doméstico quando realizado por período **superior a 2 dias**:

3. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 6. ed. Niterói: Impetus, 2012. p. 363.

Art. 1º: Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, **por mais de 2 (dois) dias por semana**, aplica-se o disposto nesta Lei. (grifos acrescentados)

Assim, não há dúvidas de que, se os serviços forem prestados em 1 ou 2 dias por semana, ficará configurada a “faxineira” ou a “diarista”, que representam trabalhadoras autônomas, sem direitos trabalhistas.

Uma vez formado o vínculo de emprego, é necessária a anotação da CTPS do empregado doméstico no prazo máximo de 48 horas, contendo as informações quanto à data de admissão, remuneração e a contratação por prazo determinado se for o caso (art. 9º, LC nº 150/2015). Ademais, a nova lei complementar estabelece expressamente a obrigação do empregador de arquivar os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias enquanto não estiverem prescritas (art. 42, LC nº 150/2015).

A idade mínima para o trabalho doméstico era também um importante ponto, alvo de discussão pela doutrina. Parte da doutrina defendia a idade mínima de 16 anos, em razão de o art. 7º da CF possibilitar o trabalho a partir dos 16 anos. Outros entendiam que, em razão da limitação de 18 anos prevista na Convenção nº 182 da OIT, era esse posicionamento que deveria prevalecer. Com o advento da LC nº 150/2015, a questão foi completamente pacificada. A idade mínima para contratação de trabalhadores domésticos é 18 anos:

Art. 1º, Parágrafo único: É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

3.2.1. Direitos constitucionais assegurados ao empregado doméstico

Os direitos constitucionais do doméstico estão previstos no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal. O empregado em domicílio não se confunde com doméstico. Ele presta serviços na sua própria residência, nas mais diferentes funções, e possui todos os direitos trabalhistas previstos na CLT.

Já o empregado doméstico conquistou, recentemente, via EC/72-2013, direitos básicos, como limitação da jornada de 8 horas diárias, horas extras, adicional noturno, salário-família etc. Não pode ser afirmado, entretanto, que houve equiparação de direitos entre os empregados domésticos e demais empregados.

Na tentativa de tornar mais didática essa nova matéria ligada ao empregado doméstico, vamos dividir o tema em **5 partes**. Isso tornará mais fácil a memorização para seu concurso público:

1. direitos clássicos previstos na CF e na Lei dos Domésticos antes da EC-72/2013;
2. novos direitos recentemente com a EC-72/2013, com aplicação imediata;

3. novos direitos concedidos, que agora são aplicados em razão da regulamentação efetuada pela Lei Complementar nº 150/2015;
4. direitos não estendidos aos domésticos;
5. discussão a respeito do instituto da prescrição; no entanto, com a LC nº 150/2015, a matéria está regulamentada.

1. DIREITOS CLÁSSICOS JÁ PREVISTOS ANTERIORMENTE À EC/72-2013, OU SEJA, ERAM ASSEGURADOS DESDE A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL OCORRIDA EM 5.10.1988:

- a) Salário-mínimo
- b) Irredutibilidade do salário
- c) Décimo terceiro salário
- d) Repouso semanal remunerado (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- e) Férias acrescidas de $\frac{1}{3}$ a mais da remuneração (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- f) Licença-gestante de 120 dias (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- g) Licença-paternidade (5 dias)
- h) Aviso-prévio (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- i) Aposentadoria

2. NOVOS DIREITOS, COM EFICÁCIA IMEDIATA DO EMPREGADO DOMÉSTICO PREVISTOS NO ART. 7, PARÁGRAFO ÚNICO DA CF/88:

A partir de 3.4.2013, já estão assegurados aos empregados domésticos os novos direitos a seguir:

- a) jornada de trabalho de até 8 horas diárias e 44 horas semanais (regulamentado pela LC nº 150/2015);
- b) horas extras remuneradas com adicional mínimo de 50% (regulamentado pela LC nº 150/2015);
- c) garantia de salário-mínimo para os que recebem salário variável;
- d) proteção legal ao salário;
- e) redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de higiene, saúde e segurança;
- f) reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho;
- g) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- h) proibição de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão de portadores de deficiência;
- i) proibição de trabalho noturno, insalubre e perigoso ao menor de 18 anos e de qualquer trabalho ao menor de 16 anos (regulamentado pela LC nº 150/2015).

3. OUTROS DIREITOS CONCEDIDOS AOS DOMÉSTICOS PELA EC/72-2013, QUE AGORA SE ENCONTRAM EM VIGOR EM RAZÃO DA REGULAMENTAÇÃO DA LC Nº 150/2015. SÃO ELES:

- a) proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa;
- b) seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- c) obrigatoriedade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) – (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- d) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- e) salário-família;
- f) assistência gratuita aos filhos e dependentes até 5 anos de idade em creches e pré-escolas;
- g) seguro contra acidentes do trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

4. ALGUNS DIREITOS CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADOS AOS TRABALHADORES EM GERAL NÃO FORAM ESTENDIDOS À CATEGORIA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS. SÃO ELES:

- a) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- b) participação nos lucros ou resultados (já que a sua atividade não tem fim lucrativo);
- c) jornada de 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento (já que essa condição não ocorre na residência familiar);
- d) proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos nos termos da lei;
- e) adicional de insalubridade, penosidade e periculosidade;
- f) proteção em face da automação, na forma da lei;
- g) proibição de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

5. EXISTIA A DISCUSSÃO SOBRE A APLICAÇÃO DO DIREITO A SEGUIR. NO ENTANTO, A LC Nº 150/2015 REGULAMENTOU A PRESCRIÇÃO APLICÁVEL AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS:

- a) **PRESCRIÇÃO:** “ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho”. Nesse caso, o instituto da prescrição, não se trata de direito trabalhista, mas norma ligada à paz social. O prazo prescricional, mesmo antes da EC/72-2013 era o previsto no art. 7º da CF. O art. 43 da LC nº 150/2015 pacificou a questão, uma vez que foram expressamente previstas as prescrições bienal e quinquenal para o empregado doméstico: “O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho”.

3.2.2. Regulamentação dos direitos constitucionais assegurados aos domésticos – Lei Complementar nº 150/2015

Com a publicação da EC nº 72/2013, diversos direitos trabalhistas foram assegurados aos empregados domésticos. No entanto, parte dos direitos concedidos estava

pendente de regulamentação. Após mais de 2 anos da publicação da Emenda Constitucional, o Congresso Nacional finalmente editou a Lei Complementar nº 150, de 19 de junho de 2015 (publicada no Diário Oficial da União no dia 2/6/2015), responsável por regulamentar os direitos assegurados aos domésticos.

Vale destacar que a promulgação da LC nº 150/2015 é um nítido avanço nas conquistas e garantias dos direitos sociais dos trabalhadores domésticos. É um importante instrumento desses empregados, uma vez que, com o respaldo legal e constitucional, poderão exigir melhores condições de trabalho. Além disso, consiste em medida de efetivação do texto da Constituição, em atendimento ao princípio da máxima efetividade do texto constitucional, uma vez que assegura que todos os direitos trabalhistas concedidos possam ser efetivamente exigidos e aplicados. Os novos direitos, portanto, passam a ser exigidos na realidade.

A LC nº 150/2015 põe fim também a algumas discussões que persistiam a respeito dos empregados domésticos. São elas:

- a) critérios para a aferição da continuidade como requisito do vínculo, mais de 2 vezes por semana;
- b) possibilidade de contratação de empregado doméstico por prazo determinado;
- c) idade mínima para a contratação do empregado doméstico de, no mínimo, 18 anos;
- d) estabelecimento de prazo prescricional idêntico aos demais empregados para os créditos trabalhistas resultantes do contrato de trabalho doméstico.

Tendo em vista as inúmeras modificações realizadas no âmbito das relações de trabalho doméstico e seus impactos em diversos institutos do Direito do Trabalho, vamos analisar as principais alterações por assunto.

3.2.2.1. Jornada de trabalho e compensação

A EC nº 72/2013 garantiu aos empregados domésticos o direito à limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais (art. 7º, inciso XIII, CF/88) e a remuneração das horas extras em percentual não inferior a 50% (art. 7º, inciso XVI, CF/88). Nesse mesmo sentido, estabelece o art. 2º, caput e §1º, da LC nº 150/2015:

Art. 2º: A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Cabe ao empregador fiscalizar a jornada de trabalho de seus empregados. É obrigatória, inclusive, a anotação de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico (art. 12, LC nº 150/2015). Ressalta-se que, diferentemente, o art. 74, §

2º, da CLT apenas exige esse controle de jornada para empresas com mais de 10 empregados.

Ademais, foi prevista a possibilidade de compensação de jornada ao empregado doméstico com regras específicas. De acordo com a Nova Lei dos Domésticos, é possível o estabelecimento de **acordo individual escrito de compensação** de jornada entre empregado e empregador para que o empregado trabalhe além da jornada normal em alguns dias para descansar em outros:

Art. 2º:

(...)

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No **regime de compensação** previsto no § 4º:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

Pelas novas regras estabelecidas, as **primeiras 40 horas extras** mensais deverão ser pagas como extraordinárias e, portanto, remuneradas com adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal. O pagamento dessas 40 horas excedentes poderá ser deduzido por eventuais dias úteis não trabalhados pelo empregado (folgas) ou pela redução do horário normal de trabalho (trabalhar menos que a jornada estabelecida). Portanto, em regra essas 40 horas suplementares deverão, inicialmente, ser pagas como extras, podendo, ainda, ser compensadas com folga (compensação).

Ademais, o saldo de horas extras que **ultrapassarem** as primeiras 40 horas mensais poderá ser compensado dentro do **prazo máximo de 1 ano**. Exemplificando: se um empregado realizar 50 horas extras em um determinado mês, terá direito ao recebimento das primeiras 40 horas como extras (hora normal + adicional de 50%) e as outras 10 horas restantes poderão ser compensadas (com folga) no período máximo de 1 ano. Em resumo, o que ultrapassar a 40 horas mensais pode ser utilizado para banco de horas.

Importante ressaltar que a compensação anual do doméstico é possível mediante simples acordo escrito entre empregado e empregador. Para os demais empregados,

a criação de **banco de horas** somente é possível mediante a celebração de instrumento coletivo, conforme previsto na jurisprudência consolidada do TST:

Súmula nº 85, item V, do TST: As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

Caso ocorra o término do contrato de trabalho antes de realizada a compensação, o empregado terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas que deverão ser calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão do contrato (art. 2º, § 6º, LC nº 150/2015).

Se houver trabalho no período de descanso semanal remunerado (domingos) e nos feriados e este não for compensado, haverá a necessidade de pagamento em dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal (art. 2º, § 8º, LC nº 150/2015). Esse dispositivo está de acordo com a Súmula nº 146 do TST⁴ aplicável aos demais empregados.

É válido destacar que a Nova Lei dos Domésticos estabeleceu hipótese de **jornada 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso**. Nesse sentido, é necessário apenas o estabelecimento de acordo escrito entre as partes e a necessidade de se respeitar **ou de indenizar os intervalos** para repouso e alimentação. No caso de trabalho em feriados ou de prorrogação de jornada noturna, eles serão considerados compensados e, portanto, não será necessário o pagamento:

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

O regime estabelecido pela lei do doméstico é diverso daquele previsto aos demais empregados. De acordo com a Súmula nº 444 do TST, o regime 12 por 36 é admitido apenas excepcionalmente, como nas atividades de vigilância e na área hospitalar. Aliás, para que seja válido, é necessário que tenha previsão em lei ou em instrumento coletivo (convenção ou acordo coletivo). Ademais, não é possível indenizar o intervalo intrajornada (almoço e descanso), devendo necessariamente, conceder-se a folga. De acordo com a jurisprudência do TST:

4. Súmula nº 146 do TST: “O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

Súmula nº 444 do TST. É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Após a promulgação da EC nº 72/2013, o empregado doméstico passou a ter direito ao recebimento do **adicional noturno**, conforme previsto no art. 7º, parágrafo único, da CF/88. A regulamentação desse direito, realizada pela LC nº 150/2015, é a mesma prevista na CLT com hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos para aqueles que trabalham das 22 horas de um dia até às 5 horas de outro, sendo devido o pagamento de adicional de, no mínimo, 20% sobre a hora normal (art. 14, LC nº 150/2015)⁵.

Por fim, destaca-se que a lei complementar trouxe uma novidade no tocante à jornada de trabalho e remuneração do empregado que acompanha o empregador doméstico em viagem (art. 11, LC nº 150/2015). O **acompanhamento do doméstico em viagem** somente é possível mediante prévio acordo escrito entre as partes. A Nova Lei dos Domésticos prevê que somente serão consideradas como integrantes da jornada de trabalho as horas efetivamente trabalhadas e, se houver horas extras, é possível a compensação em outro dia.

No tocante à remuneração do período trabalhado em viagem, o art. 11, § 3º, LC nº 150/2015 estabelece o pagamento de hora de serviço com adicional de, no mínimo, **25% superior** ao valor da hora normal de trabalho. Contudo, é possível a conversão do acréscimo na remuneração em **banco de horas**, que poderá ser utilizado a critério do empregado.

3.2.2.2. Trabalho em regime de tempo parcial

Assim como passou a estabelecer a CLT, a Nova Lei dos Domésticos prevê a possibilidade de contratação de empregados domésticos sob o **regime de tempo parcial** com a jornada de trabalho máxima de 25 horas semanais.

Para os demais empregados, quando submetidos ao regime por tempo parcial, o empregador não poderá exigir horas extras, pois o objetivo desse sistema é ampliar os postos de trabalho com abertura de um novo turno. E, ainda, o empregado não poderá requerer o abono pecuniário de férias, ou seja, “vender férias”.

Para o empregado doméstico há uma novidade no tocante ao regime por tempo parcial, pois permite que haja 1 hora extra, desde que não ultrapasse 6 horas diárias. Exige-se apenas que haja acordo escrito entre as partes. Segue a nova legislação:

5. Para maiores informações sobre o tema de adicional noturno, veja o tópico 1.6 do capítulo “Duração do trabalho”.

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

Ademais, destaca-se que as **férias** do empregado doméstico contratado sob o regime de trabalho em tempo parcial (art. 3º, § 3º, LC nº 150/2015) serão concedidas na mesma proporção prevista ao empregado celetista no art. 130-A da CLT:

DURAÇÃO DE FÉRIAS

REGIME POR TEMPO PARCIAL

Duração das férias	Duração semanal do trabalho
18 dias	superior a 22h até 25h
16 dias	superior a 20h até 22h
14 dias	superior a 15h até 20h
12 dias	superior a 10h até 15h
10 dias	superior a 5h até 10h
8 dias	igual ou inferior a 5h

O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de 7 faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias **reduzido à metade**.

Obs1: Para fins de duração das férias, serão considerados dias corridos, não suspendendo durante domingos e feriados.

Obs2. Se o empregado ficar doente durante as férias, não há suspensão do período, correndo normalmente.

Obs3. O adicional de 1/3 de férias é proporcional aos dias conquistados, ou seja, se o empregado tem apenas 12 dias férias, somente nesses 12 dias terá o adicional de 1/3.

3.2.2.3. Períodos de descanso

Os períodos de descanso têm como finalidade evitar o cansaço excessivo do empregado. São normas destinadas à proteção da saúde do trabalhador. Esses períodos de descanso serão estudados de forma gradativa: períodos menores de descanso, os intervalos, depois o descanso semanal remunerado (DSR) e os feriados, e, por fim, o período mais longo, que são as férias.

Períodos de descanso {

- Intervalos
- DSR e feriados
- Férias

a) Intervalos

O **intervalo intrajornada** ocorre durante a jornada de trabalho. É o período destinado ao descanso e refeição. Em regra, os períodos destinados aos intervalos não são computados na jornada de trabalho, isto é, não são remunerados pelo empregador. De acordo com a nova regulamentação, o empregado doméstico tem direito à concessão de intervalo de mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas. Existe previsão, no art. 13 da LC nº 150/2015, de **redução do intervalo** para 30 minutos desde que haja acordo escrito entre empregado e empregador. Não é exigida, portanto, negociação coletiva para a redução no intervalo. Trata-se de uma hipótese legal de flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que as próprias partes, individualmente, poderão dispor acerca do intervalo intrajornada.

Se o empregado residir no local de trabalho, é possível o **fracionamento do intervalo** intrajornada em 2 períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas diárias. Portanto, para esses empregados domésticos, é possível a concessão de intervalo por período superior a 2 horas diárias. Se o empregador decidir por esse desmembramento, é necessária sua anotação no registro diário de horário, não sendo permitida sua prenotação:

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Destaca-se que, diante da aplicação subsidiária da CLT prevista no art. 19 da LC nº 150/2015, a regulamentação do intervalo intrajornada da Nova Lei dos Domésticos é aplicável às jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias. Para as demais jornadas, vale a regra prevista na CLT:

- a) Jornada de até 4 horas: não há previsão em lei de intervalo intrajornada.
- b) Jornada que excede 4 horas, com limite de 6 horas: intervalo de 15 minutos. Se o empregador exigir horas extras habituais, excedendo a jornada de 6 horas diárias, deverá conceder intervalo mínimo de 1 hora.

Por outro lado, o **intervalo interjornada** do doméstico é o mesmo aplicável aos demais empregados e corresponde ao tempo para descanso de 11 horas consecutivas (art. 15 da LC nº 150/2015).

b) Descanso semanal remunerado e feriados

Descanso semanal remunerado⁶ (DSR) ou repouso semanal remunerado (RSR) está previsto no art. 7º, XV, da CF, sendo garantido aos empregados urbanos e rurais, aos trabalhadores avulsos e empregados domésticos:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Esse período é de, no mínimo, vinte e quatro horas consecutivas, e será concedido ao doméstico pelo menos uma vez por semana, **preferencialmente** aos domingos. Independentemente da jornada do empregado (mesmo que trabalhe seis horas por dia), terá direito ao descanso de vinte e quatro horas consecutivas. Esse período de descanso corresponde a interrupção⁷ do contrato de trabalho, pois, embora não tenha prestação de serviços, há pagamento de salário. Também terá direito ao descanso remunerado em feriados. Destaca-se que a regulamentação do DSR prevista na Lei nº 605/1949 é aplicável ao doméstico conforme dispõe o art. 19 da LC nº 150/2015⁸.

c) Férias

O último período de descanso a ser abordado é o direito às **férias**. É garantido aos trabalhadores domésticos férias, acrescidas de 1/3 sobre o salário normal, a cada 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família. Como visto no tópico acima, o trabalho em regime de tempo parcial tem regras próprias para a concessão das férias.

No tocante às **férias proporcionais**, pagas no fim do contrato, antes de completar 12 meses de prestação de serviços, o art. 17, § 1º, LC nº 150/2015 pacifica a discussão em relação aos domésticos ao adotar o posicionamento assumido pelo TST nas Súmulas nº 171 e 261 do TST:

Súmula nº 171 do TST: Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT)

Súmula nº 261 do TST: O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

6. Também chamado de repouso hebdomadário.

7. Sobre interrupção e suspensão do contrato de trabalho ver capítulo III, item 6.

8. Para maiores informações sobre o DSR e feriados, veja o tópico 3.2 do capítulo “Duração do trabalho”.

Nesse sentido, em qualquer hipótese de término do contrato de trabalho, salvo a dispensa por justa causa, por período inferior ou superior a 1 ano de trabalho, dá-se ao empregado e agora também ao empregado doméstico o direito ao recebimento das férias proporcionais:

Art. 17, 1º, LC nº 150/2015: Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Quanto às regras atinentes ao **fracionamento** do período de férias, CLT somente o permite em casos excepcionais aos demais empregados, e o período não pode ser inferior a 10 dias. Contudo, a Nova Lei dos Domésticos permitiu o fracionamento do período de férias em até 2 períodos a critério do empregador, desde que um dos períodos tenha, no mínimo, 14 dias corridos. Em resumo, não se exige mais a excepcionalidade, e o período mínimo de um dos períodos é de 14 dias.

Por fim, existem diferenças no tocante à concessão do **abono pecuniário**. Permite-se que o doméstico converta 1/3 do período de férias em abono pecuniário. No entanto, o pedido de conversão deve ser realizado até 30 dias antes do término do período aquisitivo. Na CLT, exige-se para os demais empregados a antecedência de, no mínimo, 15 dias antes do término do período aquisitivo.

3.2.2.4. Contrato individual de trabalho

O contrato de trabalho pode ser firmado de forma verbal, escrita, expressa ou tácita. Em regra é firmado por prazo indeterminado, ou seja, sem a fixação da data para o término. No contrato por prazo indeterminado, portanto, há necessidade de conceder aviso-prévio antes do término.

Cabe destacar que, excepcionalmente, é possível firmar contrato por prazo determinado ou também chamado de contrato a termo, conforme previsão expressa em lei. A seguir, trataremos dessa classificação de contrato.

a) Contrato por prazo determinado

A regra para contratação de empregados domésticos é o contrato por prazo indeterminado, isto é, se não houver prova de que o contrato foi celebrado por prazo certo, presume-se que se trata de contrato por prazo indeterminado. Antes da promulgação da nova lei, havia discussão a respeito da possibilidade de contratação de empregados domésticos por prazo determinado, uma vez que a Lei nº 5.859/1972 era silente sobre esse assunto. A LC nº 150/2015 pôs fim à discussão, uma vez que disciplinou as hipóteses em que se permite essa modalidade de contratação.

São 3 hipóteses trazidas pelo art. 4º da nova lei complementar para a contratação por prazo determinado:

- 1) **Contrato de experiência (art. 4º, I):** Assim como estabelece a CLT, a contratação de empregados domésticos em experiência somente poderá ocorrer pelo prazo máximo de 90 dias e é admitida apenas uma prorrogação desde que a soma dos 2 períodos não ultrapasse esse prazo de 90 dias. Caso ultrapassado o prazo máximo ou havendo continuidade no serviço sem a devida prorrogação, o contrato passará a vigorar por prazo indeterminado;
- 2) **Atendimento de necessidades familiares de natureza transitória (art. 4º, II);**
- 3) **Substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido (art. 4º, II).**

O prazo de duração desses dois contratos anteriores é de, no máximo, dois anos. Há possibilidade de ser estipulado prazo menor. A LC nº 150/2015 somente estabelece a possibilidade de prorrogação do contrato de experiência. Contudo, diante da aplicação subsidiária da CLT prevista no art. 19 da nova lei complementar, entendemos que é possível uma única prorrogação nesses contratos, desde que respeitado o limite de dois anos. Assim, pode-se ajustar contrato com duração de cinco meses, prorrogável por mais um ano ou, ainda, um ano prorrogado por mais um ano (não há necessidade, para fins de prorrogação, de prazo idêntico ao anterior). Se desrespeitado o limite máximo de dois anos ou se houver mais de uma prorrogação, o contrato será, automaticamente, transformado em prazo indeterminado.

A Nova Lei dos Domésticos trouxe também as hipóteses de término antecipado do contrato de trabalho doméstico por prazo determinado (art. 6º e 7º):

- 1) **Término antecipado por iniciativa do empregador:**

Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato

Nesse caso, estará obrigado a pagar, a título de indenização, a metade da remuneração a que o empregado teria direito até o fim do contrato de trabalho fixado anteriormente. Além dessa indenização prevista na LC nº 150/2015, deverá pagar as verbas rescisórias.

- 2) **Término antecipado por iniciativa do empregado, ou seja, pedido de demissão antes do prazo previamente fixado:**

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Se o empregado der causa ao término do contrato, antes do prazo fixado, deverá pagar indenização ao empregador, pelos **prejuízos** que esse desligamento antecipado

causar à empresa. O valor do prejuízo não poderá ultrapassar aquela indenização a que o empregado teria direito, prevista no art. 6º da LC nº 150/2015.

No entanto, ao contrário do estabelecido na CLT, não há previsão na nova lei da **cláusula assecuratória de direito recíproco**. Nesse sentido, o art. 9º estabelece expressamente que, durante a vigência dos contratos por prazo determinado, não será devido aviso-prévio de nenhuma das partes da relação jurídica. Portanto, não se aplica subsidiariamente o art. 481 da CLT:

Art. 481, CLT: Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

b) Regras para empregados domésticos que trabalham e residem no mesmo local

A Nova Lei dos Domésticos trouxe algumas regras especiais ao contrato de trabalho dos empregados que trabalham e residem no mesmo local. É válido ressaltar que, mesmo para essa hipótese de contratação, a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais deve ser respeitada. Admite-se também, nesse caso, a contratação de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, o que também é previsto aos domésticos.

Seguem as principais especificidades da lei para esses empregados que trabalham e residem no mesmo local:

- 1) **Intervalo intrajornada:** Se o empregado residir no local de trabalho, é possível o **fracionamento do intervalo** intrajornada em 2 períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas diárias. Portanto, para esses empregados domésticos, é possível a concessão de intervalo por período superior a 2 horas diárias (art. 13, §1º, LC nº 150/2015).
- 2) **Férias:** Ainda que o empregado, no período das férias, não preste serviços à pessoa ou à família, permite-se a sua permanência no local de trabalho, uma vez que também é o local de sua residência (art. 17, § 5º, LC nº 150/2015).
- 3) **Despesas com moradia:** Tendo em vista que o empregado reside no local de trabalho para a prestação do serviço e não corresponde à remuneração pelo trabalho realizado, não é permitido o desconto do valor da moradia do salário do empregado (art. 18, § 1º, LC nº 150/2015).
- 4) **Direitos sobre a moradia:** O fornecimento da moradia pelo empregador doméstico na própria residência ou em morada anexa não gera nenhum direito de posse ou propriedade sobre a referida moradia (art. 18, § 4º, LC nº 15/2015). Nesse sentido, não há a possibilidade de se gerar aquisição do imóvel por usucapião.

3.2.2.4. Remuneração

A nova legislação dos domésticos estabeleceu as hipóteses em que se proíbe o desconto no salário do empregado. É válido destacar que a Lei nº 5.859/1972 já trazia algumas vedações de descontos que foram mantidas pela nova lei complementar (art. 18, *caput*, LC nº 150/2015). Nesse sentido, é proibido o desconto no salário do doméstico relacionado à alimentação, vestuário, higiene ou moradia. A novidade na lei diz respeito aos empregados que são acompanhantes em viagem, cujas despesas com transportes, hospedagem e alimentação também não poderão ser descontadas. Todas essas despesas não têm natureza salarial e não integram a remuneração do empregado doméstico.

Contudo, há 3 hipóteses em que se permite os descontos no salário do doméstico (art. 18, §§1º e 2º, LC nº 150/2015):

- a) **Adiantamento salarial:** Assim como o empregado regido pela CLT, é possível o desconto no salário do empregado, independentemente de acordo escrito entre as partes, caso tenha recebido parte de seu salário antes da data para o seu pagamento (até o 5º dia útil do mês subsequente à prestação dos serviços).
- b) **Acordo escrito entre as partes:** É possível a inclusão do empregado em plano de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada. Destaca-se que, nessa hipótese, é necessário o comum acordo para o desconto e está limitado a 20% do salário do doméstico.
- c) **Moradia em local diverso:** Essa hipótese já era prevista na Lei nº 5.859/1972 e diz respeito à possibilidade de desconto no salário referente aos gastos com moradia caso essa não coincida com o local da prestação dos serviços, desde que acordada entre as partes.

Ademais, diante da aplicação subsidiária da CLT prevista no art. 19 da LC nº 150/2015, as hipóteses de desconto no salário por dano causado pelo empregado aplicam-se ao contrato de trabalho doméstico. Nesse caso, se o dano foi cometido por dolo, ou seja, de forma intencional, o desconto é sempre possível, em razão da falta de lealdade do trabalhador. Se cometido por culpa (sem intenção), o desconto será possível desde que previsto no contrato de trabalho ou norma coletiva⁹ (ajuste feito entre as partes). Nesse sentido, art. 462, §1º, da CLT:

Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

9. Orientação Jurisprudencial nº 251 da SDI-I do TST. “É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.”

Por fim, cabe ressaltar que o empregado doméstico terá direito ao recebimento do vale-transporte previsto na Lei nº 7.418/1985 conforme estabelece o art. 19 da LC nº 150/2015. Contudo, é permitido ao empregador substituir a aquisição dos vales-transporte, obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418/1985, pelo **pagamento em dinheiro**, mediante recibo, dos valores necessários para a aquisição das passagens utilizadas para o deslocamento da residência ao trabalho e para seu retorno:

Art. 19, Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

3.2.2.5. Proteção do trabalho da mulher

A licença-maternidade já era garantida às empregadas domésticas antes mesmo da promulgação da EC nº 72/2013, que ampliou os direitos constitucionais assegurados aos empregados domésticos. A nova legislação, no entanto, estabeleceu, de forma clara, que as domésticas terão os mesmos direitos referentes à licença-maternidade que possuem as empregadas regidas pela CLT, inclusive o prazo de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário.

No tocante à estabilidade da gestante, a empregada doméstica também terá direito à garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, conforme estabelece o art. 10, II, “b”, do ADCT, ainda que a gravidez ocorra durante o aviso-prévio trabalhado ou indenizado, aplicando também o disposto na Súmula nº 244 do TST:

Art. 25, parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Súmula nº 244 do TST: Gestante. Estabilidade provisória.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

3.2.2.6. FGTS

O FGTS¹⁰ é uma “poupança forçada”, suportada exclusivamente pelo empregador, que se destina à indenização por tempo de serviço do empregado. Destaca-se que, antes da promulgação da EC nº 72/2013, a concessão do FGTS era facultativa aos empregados domésticos. Com o advento da emenda constitucional mencionada, o FGTS passou a ser direito constitucional assegurado aos domésticos, mas que somente poderia ser exigido do empregado com a edição de lei regulamentando o assunto. Nesse sentido, o art. 34, inciso IV, da LC nº 150/2015 passou a assegurar o depósito do valor de 8% da remuneração do empregado doméstico para o recolhimento do FGTS:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

(...)

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

Contudo, a nova lei complementar **condiciona** a obrigação de inscrever e recolher o FGTS dos empregados domésticos à edição de um regulamento pelo Conselho Curador e pelo agente operador do fundo que se destine a disciplinar os aspectos técnicos dos depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, dentre outros. O candidato deve estar atento, uma vez que essa regulamentação deverá ocorrer em pouco tempo pelo Conselho Curador¹¹.

a) Indenização compensatória da perda do emprego

Vale destacar que a LC nº 150/2015 trouxe uma inovação no tocante à indenização pela perda do emprego doméstico.

Aos demais empregados regidos pela CLT, se houver **dispensa sem justa causa**, terão direito à indenização de 40% sobre os depósitos efetuados do FGTS nesse período. Se houver culpa recíproca ou força maior, essa indenização será de 20% sobre o total de depósitos. Por fim, no caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado¹², além da indenização prevista no art. 479 da CLT, o empregado terá direito à indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Ocorre que o art. 22 da nova lei complementar estabeleceu que a multa de 40% (ou 20% no caso de culpa recíproca) sobre os depósitos do FGTS **não é devida para o**

10. “O FGTS é um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas na lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa. Outrossim, servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financiamento da Habitação.” MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 435.

11. Até o final dessa edição (julho/2015), não havia sido publicado o regulamento do Conselho Curador e do órgão operador (CEF).

12. **Súmula nº 125 do TST.** O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.

empregado doméstico. Em vez disso, estabeleceu-se a necessidade de o empregador doméstico depositar mensalmente a quantia de 3,2% da remuneração devida ao empregado na conta vinculada do empregado doméstico em variação distinta dos depósitos do FGTS. Essa quantia terá a função de indenizar o empregado pela perda de seu emprego em caso de dispensa sem justa causa ou por culpa do empregador (rescisão indireta). Assim, caso ocorra o término do contrato de trabalho, é permitido ao empregado doméstico movimentar a conta e sacar os valores depositados.

Por outro lado, se ocorrer dispensa por justa causa ou pedido de demissão do doméstico, a indenização não será devida, e os valores depositados poderão ser levantados pelo próprio empregador. Se verificada culpa recíproca no término do contrato de trabalho, metade dos valores será movimentada pelo empregado e a outra metade pelo empregador.

3.2.2.7. Seguro-desemprego

O seguro-desemprego é um **benefício previdenciário** que tem previsão constitucional, conforme os dispositivos a seguir:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

II- seguro-desemprego em caso de **desemprego involuntário**. (grifos acrescidos)

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

III - proteção ao trabalhador em situação de **desemprego involuntário**. (grifos acrescidos)

O pagamento do seguro-desemprego ao empregado doméstico antes da promulgação da EC nº 72/2013 também era facultativo e condicionado à inscrição do empregado no FGTS. A partir da promulgação de referida emenda constitucional, esse benefício passou a ser assegurado aos domésticos com a ressalva de que a sua exigência somente seria possível com a edição de lei regulamentando o assunto. De acordo com o art. 26 da LC nº 150/2015, o empregado doméstico que for dispensado sem justa causa terá direito ao recebimento do seguro-desemprego no valor de 1 salário-mínimo pelo período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada.

Destaca-se que a regulamentação do benefício será realizada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat)¹³.

Para o recebimento do benefício, é necessário que o empregado apresente ao órgão do MTE os seguintes documentos previstos no art. 28 da LC nº 150/2015:

13. Até o final dessa edição, julho de 2015, não havia sido publicado o regulamento do Codefat.

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

O pedido para recebimento do seguro-desemprego deve ser realizado no prazo de 7 a 90 dias da data da dispensa e somente poderá ser novamente requerido com o cumprimento de novo período aquisitivo, que será definido pelo Codefat.

Por fim, a lei elenca ainda as hipóteses de cancelamento do benefício do segurado, que coincidem com aquelas previstas aos demais trabalhadores:

Art. 26, § 2º: O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado.

3.2.2.8. Aviso-prévio

O aviso-prévio tem como finalidade indicar a data do término do contrato de trabalho. O período do aviso possibilita ao trabalhador procurar outro emprego, e, ainda, ao empregador buscar um substituto para o cargo vago. Dessa forma, torna-se possível que uma parte não seja surpreendida com a ruptura do contrato por ato unilateral da outra. Afasta-se, portanto, o evento surpresa. Em relação aos empregados domésticos, o aviso-prévio é direito constitucional assegurado desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Contudo, a lei complementar regulamentou o tema com maior precisão, trazendo inclusive a regra do aviso-prévio proporcional previsto na Lei nº 12.506/2011.

Nesse sentido, a parte que decidir colocar fim ao contrato deverá avisar a outra com **antecedência mínima de 30 dias**. Nesse sentido, estabelece o art. 7º, XXI, da CF/88:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social: aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, **sendo no mínimo de 30 dias**, nos termos da lei.

De acordo com o art. 23, §§1º e 2º, da LC nº 150/2015, para empregados com até um ano de contrato o aviso-prévio será de 30 dias. A cada ano de contrato, serão acrescidos 3 dias na duração do aviso, até o limite de 60 dias. Assim sendo, a duração do aviso-prévio poderá ter até 90 dias (prazo mínimo de 30 dias + 60 dias do aviso proporcional).

a) Aviso-prévio concedido pelo empregador

Cabe frisar que o aviso-prévio é um dever recíproco das partes. Quando for dado pelo empregador, na dispensa sem justa causa, há necessidade de redução na duração do trabalho, possibilitando que o trabalhador procure outro emprego. O empregado poderá optar por:

- redução de duas horas diárias (art. 24, *caput*, LC nº 150/2015);
- redução de sete dias consecutivos (art. 24, §1º, LC nº 150/2015).

Para os demais empregados, apesar de não haver prejuízo na remuneração com a redução de jornada no aviso-prévio, a CLT não é expressa a respeito do assunto. Por sua vez, a Nova Lei dos Domésticos traz expressamente que a redução das horas de trabalho ou dos dias trabalhados **não prejudicará a remuneração do trabalhador**, a qual permanecerá a mesma. Ademais, o empregador não poderá substituir esse período reduzido por pagamento de horas correspondentes¹⁴. Se não for concedida a redução no horário de trabalho, considera-se que o aviso não foi dado, pois não se possibilitou ao empregado a busca de outro emprego. O empregador doméstico deverá pagá-lo novamente, portanto.

O aviso será trabalhado ou indenizado. A primeira hipótese ocorre quando o empregado cumprir o aviso prestando serviços ao empregador. Por outro lado, no **aviso-prévio indenizado** (art. 23, § 3º), o término do contrato será imediato, ou seja, serão pagos os trinta dias sem que o empregado preste serviços. O período do aviso é substituído por indenização pecuniária.

Importante destacar que, tanto no caso do aviso trabalhado quanto no aviso-prévio indenizado, **o tempo de serviço será projetado para todos os fins**, na contagem de férias, no décimo terceiro e nos depósitos do FGTS.

b) Aviso-prévio concedido pelo empregado

O empregado, ao efetuar seu pedido de demissão, também está obrigado a conceder aviso-prévio, possibilitando que o empregador procure um novo substituto.

14. Súmula nº 230 do TST: “É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso-prévio, pelo pagamento das horas correspondentes”.

Se o empregado não conceder o aviso, possibilita o desconto no salário correspondente. Prevalece hoje o posicionamento de que a proporcionalidade do aviso-prévio é voltada estritamente em benefício aos empregados urbanos, rurais, domésticos e trabalhadores avulsos, ou seja, o empregador não tem o direito de exigir que o empregado permaneça trabalhando mais de 30 dias, quando houver pedido de demissão.

Por fim, tendo em vista a aplicação subsidiária da CLT prevista no art. 19 da LC nº 150/2015, as disposições relativas à reconsideração do aviso-prévio devem ser aplicadas à relação de trabalho doméstico. Reconsiderar o aviso é ato bilateral, isto é, depende do consentimento da outra parte.

Poderá ocorrer a reconsideração tácita ou expressa. No primeiro caso, o empregado continuará trabalhando após os trinta dias concedidos para aviso, sem recusa do empregador. Reconsideração expressa ocorre quando as partes, em comum acordo, afastam a hipótese do término do contrato. De acordo com a CLT:

Art. 489. Dado o aviso-prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é **facultado aceitar ou não a reconsideração**. (grifos acrescentados)

Parágrafo único: Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso-prévio não tivesse sido dado.

3.2.2.9. Término do contrato de trabalho

No tocante às regras para o término do contrato de trabalho, é válido destacar que são permitidas todas as formas que põem fim ao contrato de trabalho doméstico. Nesse sentido, a fim de facilitar a identificação pelos candidatos das novidades trazidas pela nova lei, vamos abordar as diferenças quanto às hipóteses de dispensa por justa causa ou rescisão indireta que não constam da CLT.

a) Dispensa por justa causa

O art. 27, inciso I, da LC nº 150/2015 estabeleceu, além das hipóteses previstas no art. 482 da CLT¹⁵, uma nova conduta que justifica o término do contrato de trabalho doméstico por culpa do empregado (justa causa):

Art. 27, I: submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado.

A relação de trabalho doméstico pressupõe um vínculo estreito de **confiança** entre o empregado e a família a que presta os serviços. Muitas vezes, são os empregados domésticos os responsáveis pelo cuidado e auxílio prestado a enfermos,

15. Para maiores informações a respeito das hipóteses de justa causa, recomenda-se a leitura do tópico 2.2.1. (Dispensa por justa causa) do capítulo VIII deste livro.

idosos ou crianças (babá). Nesse sentido, a hipótese criada pela lei dos domésticos pretende reforçar o repúdio às condutas de maus tratos a essas pessoas e justificar o término do contrato de trabalho por culpa do empregado.

Outra novidade presente no tocante à dispensa por justa causa diz respeito ao **abandono de emprego**. A CLT é omissa quanto ao lapso temporal necessário para se configurar o abandono, o que é suprido pela Súmula nº 32 do TST¹⁶. A Nova Lei dos Domésticos estabeleceu de forma clara o prazo de, pelo menos, 30 dias para que o abandono seja configurado. Ressalta-se que é o mesmo prazo que já era aplicado pelo TST, conforme a súmula mencionada.

Por fim, destaca-se que as hipóteses que dizem respeito ao resguardo da atividade econômica do empregador previstas na CLT não são reproduzidas na lei dos domésticos em razão da ausência de finalidade lucrativa inerente a essa relação de emprego. Nesse sentido, não se configura como justa causa a negociação habitual e negociação quando constituir ato de concorrência desleal à empresa e violação de segredo da empresa.

b) Rescisão indireta

Quanto à rescisão indireta, além dos casos previstos no art. 483 da CLT, a nova lei complementar criou uma nova hipótese que justifica o término do contrato de trabalho doméstico por culpa do empregador:

Art. 27, parágrafo único, VII: o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Também em decorrência do estreito laço de confiança criado e pelo trabalho realizado na residência do empregador, é necessária a proteção das mulheres contra eventuais atos de violência contra a mulher elencados no art. 5º da Lei Maria da Penha:

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

16. Súmula nº 32 do TST: “Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”.

3.2.2.10. Papel da fiscalização do Trabalho

De acordo com a nova legislação, passou a ser atribuição do auditor-fiscal do Trabalho verificar o cumprimento da legislação do trabalho doméstico no âmbito do domicílio do empregador. Para isso, foi criado o art. 11-A da Lei nº 10.593/2002, que determina o **agendamento** e entendimento prévios entre o fiscal e o empregador doméstico para que se possa efetuar a fiscalização. Ademais, cumpre destacar que a fiscalização será prioritariamente orientadora com a observância do critério da dupla visita para lavratura do auto de infração, salvo quando for constatada infração grave por falta de anotação da CTPS, reincidência, resistência ou embaraços à fiscalização.

Apesar das alterações promovidas na Lei nº 10.593/2002, que dispõe sobre a carreira do Auditor-Fiscal do Trabalho, verifica-se extrema dificuldade na realização da fiscalização diante da inviolabilidade do lar, prevista no art. 5º, inciso XI, CF/88:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes a **casa é asilo inviolável do indivíduo**, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial. (grifos acrescidos)

Assim, somente em caso de flagrante delito ou desastre seria possível admitir o ingresso na residência do empregador doméstico. Caso não haja consenso entre os órgãos de fiscalização e o empregador doméstico, será muito difícil realizar a fiscalização do cumprimento dos direitos assegurados pela EC nº 72/2013 e, agora, regulamentados pela LC nº 150/2015.

3.2.2.11. Reflexos da nova lei complementar em outros ramos do Direito

a) Direito Coletivo do Trabalho

A EC nº 72/2013 garantiu aos domésticos o direito constitucional ao reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Nesse sentido, não há dúvidas de que o Direito Coletivo do Trabalho deve ser aplicado aos domésticos para viabilizar a celebração dos instrumentos coletivos de trabalho à categoria dos empregados domésticos. Contudo, a Nova Lei dos Domésticos não traz nenhuma disposição a respeito da disciplina do Direito Coletivo do Trabalho. Nesse sentido, deve haver aplicação subsidiária da CLT conforme dispõe o art. 19 da LC nº 150/2015 naquilo que for compatível com a relação de trabalho doméstico.

b) Processo legislativo

A Nova Lei dos Domésticos foi regulamentada na forma de lei complementar, mas essa não era a exigência prevista na Constituição Federal:

Art. 7º, Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV,

XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, **atendidas as condições estabelecidas em lei** e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (grifos acrescentados)

Contudo, algumas matérias reguladas pela LC nº 150/2015 exigiam expressamente a edição de lei complementar. A primeira hipótese é a indenização compensatória de 3,2%, que substituiu a multa de 40%, cujo art. 7º, I, CF/88 exige Lei complementar:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, **nos termos de lei complementar**, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Além disso, para a instituição do Regime do Simples Doméstico, o art. 146, parágrafo único, da CF/88 exige o emprego desse diploma legislativo:

Art. 146. Parágrafo único. A **lei complementar** de que trata o inciso III, d, também poderá instituir um **regime único de arrecadação dos impostos** e contribuições da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, observado que:

I - será opcional para o contribuinte;

II - poderão ser estabelecidas condições de enquadramento diferenciadas por Estado;

III - o recolhimento será unificado e centralizado e a distribuição da parcela de recursos pertencentes aos respectivos entes federados será imediata, vedada qualquer retenção ou condicionamento;

IV - a arrecadação, a fiscalização e a cobrança poderão ser compartilhadas pelos entes federados, adotado cadastro nacional único de contribuintes.

Assim, o art. 45 da Nova Lei dos Domésticos estabelece que as matérias que não forem reservadas para Lei Complementar poderão ser disciplinadas por lei ordinária. De acordo com o texto da lei:

Art. 45. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

c) Processo do Trabalho

A Lei Complementar nº 150/15 também trouxe efeitos na área processual. De acordo com o art. 1º da Lei nº 8.009/1990, o devedor não pode ser privado de seu bem de

família, o que o torna impenhorável. Contudo, a impenhorabilidade não poderia ser arguida em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias conforme estabelecida o art. 3º, inciso I, da Lei nº 8.009/1990. Para os empregados domésticos, o bem de família era, portanto, penhorável. Com o advento da nova lei complementar, revogou-se o art. 3º, I, da Lei nº 8.009/1990 e, portanto, **o bem de família passou a ser impenhorável**, inclusive para os créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias.

Por fim, outra importante alteração na seara trabalhista diz respeito ao **ônus da prova quanto à realização de horas extras**. Tornou-se obrigatória a apresentação do registro da jornada de trabalho de todos os empregados domésticos, conforme dispõe o art. 12 da LC nº 150/2015. Caso o empregador não o apresente, haverá presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada pelo empregado doméstico. Para os demais empregadores, a necessidade de apresentação do registro da jornada somente é devida para as empresas com mais de 10 empregados (art. 74, § 2º, CLT). Ademais, caso os cartões de ponto demonstrem horário de entrada e saída uniformes, haverá inversão do ônus da prova, que passará a ser do empregador doméstico:

Súmula nº 338 do TST:

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

d) Aspectos previdenciários

De acordo com o art. 7º, parágrafo único, da CF/88, o empregado doméstico tem garantida sua integração à previdência, o que já era previsto mesmo antes da promulgação da EC nº 72/2013. De acordo com o art. 20 da lei complementar, o empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social e está sujeito ao regime previsto pela Lei nº 8.213/1991, atendendo às características próprias do doméstico.

Nesse sentido, é obrigação do empregador doméstico o recolhimento do percentual de 8% a 11% de contribuição previdenciária a cargo do segurado empregado doméstico. Uma novidade trazida pela nova lei consiste na obrigação de depositar 0,8% da remuneração do empregado a título de contribuição social para financiamento do seguro contra **acidentes do trabalho**.

Ademais, cumpre ressaltar que o conceito de acidente do trabalho previsto no art. 19 da Lei nº 8.213/1991 foi alterado para prever o acidente que ocorre no

exercício do trabalho a empregador doméstico, o que inclui o empregado doméstico nas hipóteses de recebimento de auxílio-doença acidentário. Por fim, destaca-se a inclusão do empregado entre os segurados que terão direito ao recebimento do **salário-família**, em atendimento à ampliação de direitos assegurados a esses empregados promovida pela EC nº 72/2013.

c) Aspectos tributários

Em atendimento à exigência constitucional de simplificação das obrigações tributárias decorrentes da relação de trabalho doméstico, a Nova Lei do Doméstico estabeleceu a criação do Simples Doméstico, que deverá ser regulamentado em 120 dias a contar da entrada em vigor da lei:

Art. 7º, Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e **observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades**, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (grifos acrescidos)

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

Contudo, o art. 34 da nova lei complementar já estabelece as alíquotas das contribuições que o empregador doméstico é obrigado a recolher. Portanto, em que pese a ausência de regulamentação do simples doméstico, o empregador doméstico já é obrigado ao recolhimento das alíquotas mencionadas:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

	► EMPREGADO DOMÉSTICO (LC Nº 150/2015)	► DEMAIS EMPREGADOS (CLT)
Requisitos para configuração da relação de emprego	<ul style="list-style-type: none"> - Pessoalidade - Subordinação - Continuidade (mais de 2 vezes por semana) - Onerosidade - Prestação de serviço para pessoa ou família - Serviços prestados em âmbito residencial - Finalidade não lucrativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Pessoalidade - Subordinação - Não eventualidade - Onerosidade
Idade mínima para contratação	<ul style="list-style-type: none"> - 18 anos (art. 1º, parágrafo único) 	<ul style="list-style-type: none"> - A partir de 16 anos (art. 7º, XXXIII, CF/88 e art. 403, CLT) - Exceção: aprendizes (maiores de 14 anos)
Hipóteses de contratação por prazo determinado	<ol style="list-style-type: none"> 1) Contrato de experiência (art. 4º, I) 2) Atendimento de necessidades familiares de natureza transitória (art. 4º, II); 3) Substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido (art. 4º, II). 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Contrato de experiência (art. 443, §2º, III); 2) Atividades empresariais de caráter transitório (art. 443, §2º, II); 3) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (art. 443, §2º, I);
Cláusula assecuratória de direito recíproco	<ul style="list-style-type: none"> - Não há previsão de pagamento de aviso-prévio no contrato por prazo determinado (art. 9º) 	<ul style="list-style-type: none"> - Faculta às partes estabelecerem a cláusula (art. 481, CLT)
Controle de jornada	<ul style="list-style-type: none"> - Obrigatório o controle para todos empregados domésticos (art. 12) 	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas com mais de 10 empregados (art. 74, §2º)
Compensação de jornada	<ul style="list-style-type: none"> - Acordo escrito entre as partes. (art. 2º, §4º) - Primeiras 40 horas devem ser remuneradas como extras, salvo compensação em outro dia da semana. (art. 2º, §5º, I e III) - Horas excedentes às primeiras 40 horas extras devem ser compensadas no prazo máximo de 1 ano. (art. 2º, §5º, II) 	<ul style="list-style-type: none"> - Acordo escrito: compensação das horas trabalhadas no período de uma semana ou, no máximo, um mês (art. 59, §2º). - Banco de horas: compensação das horas extras no prazo máximo de 1 ano. Necessidade de acordo ou convenção coletiva (Súmula nº 85, V, TST)

	▶ EMPREGADO DOMÉSTICO (LC Nº 150/2015)	▶ DEMAIS EMPREGADOS (CLT)
Jornada de Trabalho 12x36	<ul style="list-style-type: none"> - Suficiente a realização de acordo escrito entre as partes (art. 10, “caput”) - Necessidade de se respeitar ou de indenizar os intervalos para repouso e alimentação 	<ul style="list-style-type: none"> - Admitido apenas excepcionalmente, como nas atividades de vigilância e na área hospitalar. - Necessária previsão em lei ou em instrumento coletivo (Súmula nº 444 do TST). - Não é possível indenizar o intervalo intrajornada (almoço e descanso), devendo necessariamente, conceder a folga ao empregado (Súmula nº 437 do TST).
Trabalho em regime de tempo parcial (Máximo de 25 horas semanais)	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de realização de 1 hora extra diária desde que respeitado o limite máximo de 6 horas diárias e mediante acordo escrito entre as partes (art. 3º, §2º) 	<ul style="list-style-type: none"> - Impossibilidade de realização de horas extras (art. 59, §4º)
Intervalos	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de redução do intervalo intrajornada de 1 hora para 30 minutos mediante acordo escrito entre as partes (art. 13, “caput”) - Se o empregado residir no local de trabalho, é possível o fracionamento do intervalo intrajornada em dois períodos de no mínimo 1 hora cada um. (art. 13, §1º) 	<p>Em regra, não é possível a redução do intervalo intrajornada. Somente será possível em 2 hipóteses:</p> <p>a) Motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros (art. 71, §5º);</p> <p>b) Autorização do MTE desde que atendidos os seguintes requisitos (art. 71, §3º):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) estabelecimento deve atender integralmente às exigências acerca de refeitórios; 2) empregados não estiverem prestando horas extraordinárias; 3) prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendência Regional do Trabalho).
Fracionamento das Férias	<ul style="list-style-type: none"> - Fracionamento a critério do empregador por período não inferior a 14 dias. Não se exige a excepcionalidade. (art. 17, § 2º) 	<ul style="list-style-type: none"> - Caráter excepcional e o período não pode ser inferior a 10 dias (art. 134). - Pagamento em dobro se não houver fundamentação que justifique o fracionamento (Informativo nº 11 do TST)
Abono pecuniário de férias	<ul style="list-style-type: none"> - Deve ser requerido até 30 dias do término do período aquisitivo de férias (art. 17, § 3º) 	<ul style="list-style-type: none"> - Deve ser requerido até 15 dias do término do período aquisitivo de férias (art. 143, § 1º)

SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

	▶ EMPREGADO DOMÉSTICO (LC Nº 150/2015)	▶ DEMAIS EMPREGADOS (CLT)
Vale-transporte	- Permite o pagamento dos vales em dinheiro ao empregado mediante recibo (art. 19, parágrafo único)	- Não é possível o pagamento em dinheiro. É necessária a aquisição dos vales-transportes (art. 4º da Lei nº 7.418/1985)
Indenização compensatória da perda do emprego	- Obrigação do empregador doméstico de depositar mensalmente a quantia de 3,2% da remuneração devida ao empregado na conta vinculado do empregado doméstico em variação distinta dos depósitos do FGTS. (art. 22) - Multa de 40% sobre os depósitos de FGTS não é devida ao doméstico.	- Pagamento de multa de 40% sobre os depósitos do FGTS nas hipóteses de dispensa sem justa causa ou rescisão indireta (art. 18, §1º, Lei nº 8.036/1990) - Pagamento de multa de 20% para as hipóteses de término do contrato de trabalho por força maior ou culpa recíproca
Dispensa por justa causa (falta grave do empregado)	- Nova hipótese de dispensa por justa causa que não é aplicada aos demais empregados diante da relação de estrita confiança do trabalho doméstico: 1) submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado (art. 27, I) - As hipóteses que dizem respeito ao resguardo da atividade econômica do empregador previstas na CLT não são reproduzidas na lei dos domésticos em razão da ausência de finalidade lucrativa inerente a essa relação de emprego.	- Art. 482, CLT
Rescisão indireta (falta grave do empregador)	- Nova hipótese de rescisão indireta que não é aplicada aos demais empregados: 1) o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres (Lei Maria da Penha)	- Art. 483, CLT

3.3. Proteção do trabalho do Menor¹⁷⁻¹⁸

- ▶ Art. 7º, XXIII, CF/88
- ▶ Arts. 402 a 441 (Capítulo IV), CLT

3.3.7. Meio Ambiente de Trabalho

As normas referentes ao meio ambiente de trabalho da mulher previstas na CLT são aplicadas subsidiariamente aos menores. Nesse sentido, destaca-se o intervalo de 15 minutos no caso de prorrogação da jornada de trabalho, a limitação de força muscular, etc.:

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Art. 405, §5º: Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

Art. 413, parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

Aliás, recentemente (novembro/2014) o STF firmou a tese de que esse art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República de 1988. Portanto, não há mais nenhuma discussão sobre a sua aplicação no dia a dia das empresas.

-
17. A terminologia mais indicada, atualmente, é trabalho da criança e do adolescente, conforme previsão do ECA. Entretanto, apenas para acompanhar a terminologia utilizada pela CLT e como forma de tornar o estudo mais direto e simplificado, utilizaremos a terminologia que consta na própria CLT e a forma como é pedida nos concursos de técnico judiciário: trabalho do **menor**.
 18. O trabalho do menor e da mulher são estudados, em regra, no capítulo destinado às normas de proteção ao trabalhador. Entretanto, para fins didáticos, esses contratos de trabalho serão abordados no capítulo destinado às relações de emprego especiais.

3.5. Proteção do trabalho da Mulher

- ▶ Arts. 372 a 401 (Capítulo III), CLT
- ▶ Súmula nº 244 do TST
- ▶ OJ nº 30 da SDC

A igualdade de tratamento entre homens e mulheres é imposta pelo art. 5º, inciso I, da Constituição Federal. Há, entretanto, diferenças justificáveis que privilegiam o trabalho da mulher, sobretudo no tocante à proteção à maternidade e à condição física mais frágil das mulheres, se comparada à dos homens. Cumpre destacar que as normas do capítulo III da CLT que versam sobre a proteção do trabalho da mulher devem ser estendidas a todas as empregadas naquilo que forem compatíveis. Referidos dispositivos versam sobre normas protetivas ligadas à dignidade da mulher e, por isso, têm aplicação a todas elas.

3.5.1. Proteção à maternidade

Os direitos que asseguram a maternidade tranquila não são voltados apenas para as gestantes, mas para toda a sociedade. Diante disso, a conduta da empresa em não admitir mulheres casadas ou gestantes configura ato discriminatório. Aliás, as normas que tratam da proteção à gestante não comportam transação, ou seja, o sindicato dos trabalhadores não poderá firmar acordo ou convenção coletiva para restringir direitos da empregada¹⁹.

Durante a gravidez é garantida à empregada gestante a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. É assegurada, também, a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, tendo garantida a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho. E, ainda, mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que seja prejudicial à saúde.

Outra garantia dada à mulher, mesmo após a gestação, é amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade. Nesse caso, terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um. Há discussão doutrinária²⁰ acerca da remuneração desse intervalo e da inserção na jornada de trabalho da empregada. Prevalece o posicionamento de que esses dois

19. Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC: “Nos termos do art. 10, II, “a”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário”.

20. Posicionam-se contrários à remuneração e computo do intervalo na jornada de trabalho: SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Método, 2008. p. 213; MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 18 ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 358. Por outro lado, consideram como intervalo remunerado e computado na jornada de trabalho da empregada: MOURA, Marcelo. *Consolidação das Leis do Trabalho para concursos*. 4 ed. Salvador: Jupodivm, 2014. p. 393; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de*

intervalos são remunerados e inseridos na jornada de trabalho. Se o intervalo não fosse computado na jornada de trabalho, haveria verdadeiro prejuízo à empregada, que teria que, além de gozar os dois intervalos de 30 minutos, trabalhar toda a jornada de 8 horas, o que exigiria permanência na empresa por prazo superior aos demais empregados.

Aliás, nos estabelecimentos com pelo menos **30 mulheres com mais de 16 anos** de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. O empregador, entretanto, tem a opção de manter convênio com entidades públicas ou privadas para suprir a exigência da creche no próprio estabelecimento (art. 389, § 1º e §2º da CLT).

No caso de aborto não criminoso, devidamente comprovado por exame médico oficial, a mulher terá direito a um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Dentre as garantias mais importantes à maternidade podem-se destacar, ainda, a licença-maternidade e o direito à estabilidade.

3.5.1.1. Licença-maternidade

A licença-maternidade compreende o afastamento remunerado da gestante, com duração de 120 dias. Esse direito é previsto no art. 7º da CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

Note-se que, mesmo em caso de parto antecipado, a mulher terá direito à licença. Ademais, essa licença não está condicionada ao nascimento da criança com vida, porque, nesse caso, a empregada terá o repouso de 120 dias para se recuperar do trauma²¹. De acordo com os §§ 2º e 3º do art. 392 da CLT:

Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: Método, 2015. p. 592; CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: Método, 2013. p. 726-727.

21. **Art. 343, Instrução Normativa nº INSS/PREV nº 77/2015**: O salário-maternidade é devido durante 120 (cento e vinte) dias, com início fixado em até 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data da ocorrência deste, exceto para as seguradas em período de manutenção da qualidade de segurado, para as quais o benefício será devido a partir do nascimento da criança, observado o disposto no § 7º deste artigo.

§ 1º Considera-se fato gerador do salário-maternidade, o parto, inclusive do natimorto, o aborto não criminoso, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção.

(...)

A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste.

Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

Além da empregada gestante, tem direito à licença-maternidade a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. Ressalta-se que essa licença somente será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião. Atualmente, após a recente alteração da lei, a duração de licença para essa empregada será também de 120 dias. Destaca-se que o valor do benefício pago à empregada corresponde à remuneração devida no mês de seu afastamento, desde que respeitado o limite máximo de remuneração do funcionalismo público, que é o valor recebido pelos ministros do STF.²²

Recentemente, a CLT foi alterada, trazendo algumas modificações muito interessantes. Se a guarda judicial for conjunta, apenas um dos adotantes terá direito à licença. Aliás, mesmo que o adotante seja do sexo masculino, passa a ter direito à licença remunerada de 120 dias. Lembre-se de que a jurisprudência do STF não permite nenhuma forma de discriminação entre casais do mesmo sexo (união homoafetiva). Logo, o empregado que adotar uma criança, qualquer que seja sua opção sexual, solteiro ou casado, terá direito à licença-maternidade.

Por fim, caso a empregada venha a falecer no parto ou durante a licença-maternidade, o marido ou companheiro poderá usufruir da licença integralmente (120 dias) ou pelo período restante. Nesse caso, para que se tenha direito ao recebimento do benefício, é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos²³:

- a) falecimento da segurada ou segurado que tiver direito ao salário-maternidade;
- b) cônjuge ou companheiro deve ser segurado da Previdência Social; e
- c) cônjuge ou companheiro deve se afastar das atividades em seu trabalho para cuidar do filho.

De acordo com as alterações legislativas:

CLT

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 5º Tratando-se de parto antecipado ou não, ainda que ocorra parto de natimorto, este último comprovado mediante certidão de óbito, a segurada terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos em lei, sem necessidade de avaliação médico-pericial pelo INSS.

22. MENEZES, Adriana. Direito Previdenciário. 5ª ed. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 342.

23. MENEZES, Adriana. Direito Previdenciário. 5ª ed. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 340.

“Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

.....
§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.” (NR)

“Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.”

“Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.”

Cabe ressaltar a prorrogação do período da licença-maternidade, por mais 60 dias, com a promulgação da Lei nº 11.770/2008. Nem todas as empregadas, entretanto, terão direito à prorrogação. Somente se preenchidos os dois requisitos a seguir:

- I. empregada da pessoa jurídica que tenha aderido ao Programa da Empresa Cidadã;
- II. pedido de prorrogação deve ser feito, pela empregada, até o fim do 1º mês após o parto.

Durante a prorrogação da licença, a empregada não poderá exercer atividade remunerada, e a criança não poderá ser mantida em creche, sob pena de perder o direito à prorrogação.

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção será garantida a prorrogação da licença-maternidade, desde que preenchidos os dois requisitos anteriores.

Em regra, o benefício é pago pelo empregador e será reembolsado pela Previdência Social com o recolhimento das contribuições previdenciárias. Para as empregadas de microempreendedor individual e para as demais seguradas da Previdência Social, o benefício é pago diretamente pela Previdência Social.²⁴

Por fim, destaca-se que a licença-maternidade já era garantida às empregadas domésticas antes mesmo da promulgação da EC nº 72/2013, que ampliou os direitos constitucionais assegurados aos empregados domésticos. A Nova Lei dos Domésticos (art. 25, *caput*, LC nº 150/2015), no entanto, estabeleceu, de forma clara, que as domésticas terão os mesmos direitos referentes à licença-maternidade que possuem

24. MENEZES, Adriana; AVELINO, Filipe Luís. O novo Salário-Maternidade – uma conquista social. IN: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson (org.). *Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2014. p. 221-222.

as empregadas regidas pela CLT, inclusive o prazo de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário:

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

3.5.1.2. Estabilidade da gestante

A estabilidade, ou garantia provisória de emprego, veda que o empregador dispense arbitrariamente ou sem justa causa a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A confirmação da gravidez não se confunde com a comunicação ao empregador, pois, mesmo se ele não tiver conhecimento da gestação, não poderá dispensar a trabalhadora. Aliás, a estabilidade da empregada é adquirida automaticamente, ou seja, se estiver grávida no ato da contratação, passa a ter estabilidade já no seu primeiro dia de trabalho.

A empregada somente perderá o direito à estabilidade se cometer falta grave, prevista no art. 482 da CLT²⁵. Cabe destacar que a gestante poderá pedir **demissão** a qualquer momento. A estabilidade não exige que ela permaneça prestando serviços obrigatoriamente. Nesse caso, receberá as verbas trabalhistas decorrentes do pedido de demissão. Lembre-se de que é direito potestativo do(a) empregado(a) pleitear a demissão a qualquer momento. Esse direito, portanto, não depende da vontade do empregador. Contudo, ainda que o pedido de demissão da gestante ocorra em período inferior a um ano, será necessária a assistência do sindicato na homologação das verbas rescisórias, utilizando-se do entendimento previsto no art. 500 da CLT.

Importante registrar que o TST, recentemente (setembro/2012), alterou seu posicionamento sobre estabilidade da gestante. Atualmente, a empregada adquire o direito à estabilidade mesmo se o contrato for por prazo determinado, por exemplo, o contrato de experiência. E, ainda, se a gravidez ocorrer durante o aviso-prévio, inclusive indenizado, também gerará direito à estabilidade. Aliás, há previsão na CLT para essas novas hipóteses de estabilidade:

Art. 391-A da CLT. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

25. Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC: “Nos termos do art. 10, II, “a”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário”.

Destaca-se que, recentemente (outubro/2014), o TST decidiu que a aprendiz gestante também tem assegurado seu direito à estabilidade provisória:

Recurso de revista. Estabilidade provisória. Gestante. Contrato por prazo determinado. Aprendiz. De acordo com o entendimento atual do TST, a estabilidade é garantida à gestante, mesmo quando sua admissão ocorreu por meio de contrato de experiência. Exegese da Súmula nº 244, III, desta Corte. Considerando que o contrato de aprendizagem é modalidade de contrato por prazo determinado, a ele também se aplica a estabilidade da gestante, nos termos do referido verbete sumular. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 911-64.2013.5.23.0107 - Relatora: Ministra Dora Maria da Costa - 8ª Turma - Data de Publicação: 31/10/2014)

Ademais, de acordo com a LC nº 150/2015, a empregada doméstica também terá direito à garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto conforme estabelece o art. 10, II, “b”, do ADCT, ainda que a gravidez ocorra durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado:

Art. 25, parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Se dispensada durante o período da gestação, a empregada poderá pleitear a reintegração ao trabalho, pois essa dispensa será irregular. Após o período da estabilidade, a empregada terá direito aos direitos trabalhistas. Exemplo: se dispensada no quinto mês de gravidez, e a ação não for julgada até o fim do período da estabilidade ou, ainda, se a empregada não ingressar com a ação judicial por algum motivo, terá direito apenas ao salário e demais direitos durante o período em que ficou afastada do trabalho, ou seja, a reintegração converte-se em pagamento relativo ao período da estabilidade no exemplo, o pagamento seria a partir do quinto mês até cinco meses após o parto.

Diante da importância do tema estabilidade da gestante, indico ao candidato o posicionamento do TST a seguir. Essa súmula é cobrada com muita frequência. Não deixe de memorizar os três itens adiante!

Súmula nº 244 do TST. Gestante. Estabilidade provisória

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Há discussão sobre a conduta da mulher que aguarda o término do período da estabilidade para ingressar com a ação judicial. Nesse caso, o objetivo da empregada não seria a reintegração, mas tão somente o direito à indenização. Para alguns autores, essa conduta de deixar escoar o prazo da estabilidade configuraria abuso de direito da empregada, causando a perda da indenização. Ocorre que o TST, recentemente, posicionou-se sobre o assunto entendendo que não há nenhum abuso de direito da empregada e recomenda-se esse posicionamento do TST aos candidatos do concurso:

Orientação Jurisprudencial nº 399 da SDI-I do TST. O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.

Vale ressaltar, ainda, que existe discussão a respeito da possibilidade de exigência de teste de gravidez no término do contrato de trabalho pelo empregador. De acordo com a CLT, é ilícita a exigência de exame ou atestado para comprovação de gravidez no momento de **admissão** ou durante a **permanência** no emprego. No entanto, não há nenhuma menção à possibilidade de sua realização no término do contrato:

Art. 373-A, CLT: Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

(...)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.

No mesmo sentido, a Lei nº 9.029/1995 estabelece que a exigência de qualquer teste relativo à esterilização ou ao estado de gravidez é medida discriminatória e será considerada crime:

Lei nº 9.029/1995

Art. 1º: Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º: Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

(...)

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Referidos dispositivos legais têm respaldo no texto constitucional, cuja finalidade é impedir a discriminação de gênero no momento da admissão ou permanência do emprego:

Art. 3º, CF/88: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

No entanto, surge o questionamento se uma determinada empresa, com base no princípio da segurança jurídica, pode exigir que suas empregadas se submetam a teste de gravidez, na rescisão do contrato de trabalho, para resguardar o direito à estabilidade. Interessante julgado do TRT da 2ª Região sustenta que a empregada, no caso versado, não teria direito à estabilidade da gestante uma vez que o empregador teria adotado todas as cautelas legais ao realizar o exame de gravidez no momento da rescisão do contrato. Nesse sentido, seria possível sustentar que o tribunal entendeu pela legalidade do exame realizado:

Estabilidade gestante. Confirmação da gravidez após a dispensa.

É indevida a estabilidade da gestante quando não há confirmação da gravidez na vigência do contrato de trabalho, e o empregador adotou as cautelas legais, promovendo o regular exame demissional, com teste específico para gravidez que resultou negativo, e com a homologação da rescisão contratual sem ressalvas a respeito. (Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo nº 0002807-39.2012.5.02.0083 – 2ª turma – Relatora: Rosa Maria Zuccaro)

Da nossa parte, entendemos que o empregador não poderá exigir que a empregada realize o teste de gravidez, uma vez que essa medida consistiria em violação ao direito à intimidade da empregada previsto no art. 5º, X, CF/88. No entanto, tendo em vista que a atitude da empresa tem a finalidade de assegurar o próprio direito à estabilidade da gestante, é plenamente possível a solicitação para a realização dos exames no momento da dispensa da empregada. Eventual recusa da empregada impediria que a empregada ingressasse com ação exigindo a reintegração ou indenização do período estabilitário, uma vez que a empresa tomou todas as medidas necessárias para assegurar o direito da empregada gestante.

Contudo, para que o exame solicitado possa ter qualquer efeito na comprovação do estado de gravidez da empregada para fins de estabilidade, é necessário que

seja realizado nos últimos dias de cumprimento do aviso-prévio pela gestante, uma vez que, diante da recente alteração da CLT, a gestante terá direito à estabilidade ainda que iniciada no curso do aviso-prévio:

Art. 391-A, CLT. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Por fim, cumpre destacar que, recentemente (junho de 2014), foi promulgada a Lei Complementar nº 146/2014, que estendeu o direito à estabilidade provisória do art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, no caso de falecimento da genitora, àquele que detiver a guarda de seu filho (independentemente de ser o pai ou companheiro da empregada).

ESTABILIDADE DA GESTANTE

- **Duração:** inicia-se com a confirmação da gravidez e permanece até 5 meses após o parto
- **Desconhecimento da gravidez pelo empregador:** não afasta o direito à estabilidade
- **Contrato por prazo determinado:** adquire estabilidade (Súmula nº 244 do TST e art. 391-A da CLT), inclusive no contrato previsto na lei nº 9.601/98
- **Gravidez durante o aviso-prévio, inclusive indenizado:** o TST já vinha decidindo que gerava estabilidade. Hoje a matéria está prevista no art. 391-A da CLT.
- **Estabilidade remanescente:** no caso do falecimento da empregada, a pessoa que estiver com a guarda da criança passa a ter estabilidade no emprego.
- **Dispensa sem justa causa:**
 - a) **reintegração:** somente se a decisão ocorrer durante o período estabilitário
 - b) **indenização:** se a decisão for dada após o período estabilitário

ESTABILIDADE

(Reintegração/Indenização/Abuso de direito)



1. Somente ocorrerá a **reintegração** se a decisão ocorrer dentro do período estabilitário
2. Se a decisão ou ingresso da reclamação for posterior ao período de estabilidade, a empregada será **indenizada**
3. Não há **abuso de direito**, se a empregada ingressar com reclamação trabalhista após o período estabilitário (OJ 399)

3.5.2. Meio ambiente de trabalho

Cabe destacar, inicialmente, que é permitido às mulheres prestar serviços em locais insalubres e perigosos e no período noturno, assim como aos demais trabalhadores do sexo masculino. A proibição desses trabalhos, para as mulheres, não mais existe.

Importante frisar que é vedado qualquer tipo de discriminação em razão do sexo, cor, estado civil etc. A empregada, portanto, tem proteção pré-contratual, como a proibição da exigência de teste de gravidez, como requisito para preenchimento da vaga de emprego. E ainda, a mulher terá direito à reintegração ou indenização no caso de dispensa discriminatória. Nesse sentido prevê a Lei nº 9.029/95. Em razão da importância dessa lei, ela será transcrita na sequência:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça ou cor, as infrações do disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

A empregada terá direito, entretanto, em razão de sua condição física, a tratamento diferenciado do dos homens. Dentre esses direitos, destaca-se o **intervalo intrajornada de 15 minutos** concedido entre o horário normal de trabalho e horas suplementares, nos termos do art. 384 da CLT:

Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Esse intervalo não é remunerado, ou seja, não está inserido na jornada de trabalho. Entretanto, se não for concedido pelo empregador, esse período de 15 minutos será remunerado como extraordinário. Aliás, recentemente (novembro/2014), o STF²⁶ firmou a tese de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República de 1988. Portanto, não há mais nenhuma discussão sobre a sua aplicação no dia a dia das empresas.

Há outra distinção no tocante ao **descanso semanal remunerado**. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical (semanal), conforme previsto no art. 386 da CLT.

Finalmente, no tocante à forma muscular, há previsão específica no art. 390 da CLT, que também se aplica ao menor:

Art. 390: Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos, para o trabalho ocasional. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Art. 405, §5º: Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

26. Veja RE 658312-SC – Relator: Min. Dias Toffoli – Data de Julgamento: 27/11/2014.

PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Proteção à maternidade	<ul style="list-style-type: none"> - Empregada gestante terá direito à dispensa do horário para realização de, no mínimo, 6 consultas médicas - Transferência de função (motivo saúde) - Amamentação até 6 meses de idade: 2 intervalos de meia hora. - Aborto não criminoso: 2 semanas de repouso.
Licença-maternidade	<ul style="list-style-type: none"> - Duração: 120 dias - Prorrogação 60 dias: <ul style="list-style-type: none"> a) Pessoa jurídica que aderiu ao Programa Empresa Cidadã b) Pedido de Prorrogação até o final do 1º mês após o parto
Estabilidade	<ul style="list-style-type: none"> - Duração: início confirmação da gravidez até 5 meses após o parto - Terá direito à estabilidade, inclusive durante o contrato por prazo determinado (Súm. 244, TST e Art. 391-A da CLT) - Se houver dispensa sem justa causa, a empregada terá direito à reintegração (Súmula nº 244 do TST)

3.6. Mãe Social

A atividade de Mãe Social é regulamentada pela Lei nº 7.644/1987 com o intuito de promover a assistência a menores abandonados, visando propiciar ao menor as condições necessárias para seu desenvolvimento e integração social. Nesse sentido, dispõe o art. 2º da lei:

Considera-se mãe social, para efeito desta Lei, aquela que, dedicando-se à assistência ao menor abandonado, exerça o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares.

Assim, a legislação permite que as instituições sem finalidades lucrativas, ou de utilidade pública de assistência ao menor abandonado (aqueles que se encontram em situação irregular, seja pela morte, abandono ou incapacidade dos pais) contratem mães sociais para que seja possível o funcionamento de casas-lares. Trata-se, portanto, de **empregada (vínculo empregatício)**, com proteção da legislação trabalhista²⁷. A unidade residencial poderá abrigar até dez menores, sob a guarda da mãe social.

Para a contratação de mães sociais, o art. 9º da Lei nº 7.644/87 estabelece alguns requisitos:

- a) idade mínima de 25 anos;
- b) boa sanidade física e mental;
- c) curso de primeiro grau, ou equivalente;
- d) aprovada em treinamento e estágio exigidos pela Lei;

27. **Art. 19** - Às relações do trabalho previstas nesta Lei, no que couber, aplica-se o disposto nos capítulos I e IV do Título II, Seções IV, V e VI do Capítulo IV do Título III e nos Títulos IV e VII, todos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

- e) boa conduta social;
- f) aprovação em teste psicológico específico.

Ademais, exige-se que a mãe social se dedique exclusivamente ao trabalho realizado na casa-lar, sendo responsável pela administração do lar, organizando e desenvolvendo as tarefas diárias. Deve orientar-se no sentido de proporcionar um ambiente familiar aos menores sob seus cuidados.

Antes de sua contratação como mãe social, será submetida a um treinamento de conteúdo teórico e a um estágio de duração máxima de 60 dias. A estagiária não formará vínculo de emprego, mas terá direito a seguro contra acidentes pessoais, alimentação, habitação e bolsa para ajuda de vestuário e despesas pessoais. Findo o período de treinamento, será possível a contratação da mãe social como empregada. Portanto, frequentar o estágio é requisito prévio da contratação.

O art. 5º da Lei estabelece um rol de **direitos trabalhistas** que devem ser assegurados a essas prestadoras de serviços:

Art. 5º - À mãe social ficam assegurados os seguintes direitos:

- I - anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - remuneração, em valor não inferior ao salário mínimo;
- III - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas;
- IV - apoio técnico, administrativo e financeiro no desempenho de suas funções;
- V - 30 (trinta) dias de férias anuais remuneradas nos termos do que dispõe o capítulo IV, da Consolidação das Leis do Trabalho;
- VI - benefícios e serviços previdenciários, inclusive, em caso de acidente do trabalho, na qualidade de segurada obrigatória;
- VII - gratificação de Natal (13º salário);
- VIII - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ou indenização, nos termos da legislação pertinente.

Sobre as **penalidades** impostas aos empregados, a doutrina e a jurisprudência aceitam a aplicação da advertência verbal ou escrita, embora não tenha previsão expressa na CLT. Interessante notar que a lei que regulamenta esse belo trabalho desenvolvido pela mãe social prevê, como penalidade, a aplicação de advertência. De acordo com a lei:

Art. 14 - As mães sociais ficam sujeitas às seguintes penalidades aplicáveis pela entidade empregadora:

- I - **advertência**;
- II - suspensão;
- III - demissão.

Por fim, cumpre ressaltar que é obrigação da instituição que instituiu a casa-lar manter substitutas no caso de afastamento ou término do contrato de trabalho da mãe social. No caso de dispensa sem justa causa, terá direito ao recebimento das verbas trabalhistas devidas e ao levantamento dos depósitos do FGTS.

8. Questões dissertativas e estudos de caso

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se que o examinador não ficará horas, tentando decifrar códigos ininteligíveis, e ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes **antes** de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

Por fim, a indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

► ESTUDO DE CASO 01:

Raquel acaba de saber que está grávida. Trabalha há mais de 15 anos na mesma empresa. Resolveu pedir demissão. Nesse caso, seu pedido é válido? Há algum requisito para que ele seja aceito? Fundamente.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A estabilidade, ou garantia provisória de emprego, veda que o empregador dispense arbitrariamente ou sem justa causa a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A confirmação da

gravidez não se confunde com a comunicação ao empregador, pois, mesmo se ele não tiver conhecimento da gestação, não poderá dispensar a trabalhadora.

A empregada somente perderá o direito à estabilidade se cometer falta grave, prevista no art. 482 da CLT. Cabe destacar que a gestante poderá pedir demissão a qualquer momento. A estabilidade não exige que ela permaneça prestando serviços obrigatoriamente. Nesse caso, receberá as verbas trabalhistas decorrentes do pedido de demissão. Lembre-se de que é direito potestativo do(a) empregado(a) pleitear a demissão a qualquer momento. Esse direito, portanto, não depende da vontade do empregador. Contudo, ainda que o pedido de demissão da gestante ocorra em período inferior a 1 ano, será necessária a assistência do sindicato na homologação das verbas rescisórias (art. 500, CLT).

► **ESTUDO DE CASO 02:**

A empresa JMCintra, no ato da rescisão de suas empregadas, tem solicitado que elas se submetam ao **exame de gravidez**. Portanto, dentre os exames demissionais pagos pela empresa, consta o teste de gravidez, e ainda, o total sigilo das informações. O empregador justifica que essa medida é para resguardar o direito à estabilidade da gestante e para conferir maior segurança jurídica no término do contrato, evitando que a empresa seja condenada à indenização por danos morais no futuro. Diante disso, disserte:

- a) Essa solicitação é válida? Fundamente abordando o tema da discriminação no contrato de trabalho contra as mulheres.
- b) Qual a consequência da gravidez durante o período do aviso-prévio indenizado?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

De acordo com a CLT, é ilícita a exigência de exame ou atestado para comprovação de gravidez no momento de admissão ou durante a permanência no emprego. No entanto, não há nenhuma menção à possibilidade de sua realização no término do contrato:

Art. 373-A, CLT: *Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:*

(...)

IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.

No mesmo sentido, a Lei nº 9.029/1995 estabelece que a exigência de qualquer teste relativo à esterilização ou ao estado de gravidez é medida discriminatória e será considerada crime:

Lei nº 9.029/1995

Art. 1º: *Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação*

familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º: Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

(...)

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

No entanto, surge o questionamento se uma determinada empresa, com base no princípio da segurança jurídica, pode exigir que suas empregadas se submetam a teste de gravidez, na rescisão do contrato de trabalho, para resguardar o direito à estabilidade.

Da nossa parte, entendemos que o empregador não poderá exigir que a empregada realize o teste de gravidez, uma vez que essa medida consistiria em violação ao direito à intimidade da empregada previsto no art. 5º, X, CF/88. No entanto, tendo em vista que a atitude da empresa tem a finalidade de trazer mais segurança jurídica à rescisão, e ainda, de assegurar o próprio direito à estabilidade da gestante, é plenamente possível a solicitação para a realização dos exames no momento da dispensa da empregada. Eventual recusa da empregada impediria que a empregada ingressasse com ação exigindo indenização do período estabilitário, uma vez que a empresa tomou todas as medidas necessárias para assegurar o direito da empregada gestante.

Para que o exame solicitado possa ter qualquer efeito na comprovação do estado de gravidez da empregada para fins de estabilidade, é necessário que seja realizado nos últimos dias de cumprimento do aviso-prévio pela gestante, uma vez que, diante da recente alteração da CLT com a inclusão do art. 391-A da CLT, a gestante terá direito à estabilidade ainda que iniciada no curso do aviso-prévio.

► QUESTÃO DISCURSIVA 01:

O que é estabilidade remanescente? Há previsão em lei?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A estabilidade, ou garantia provisória de emprego, veda que o empregador dispense arbitrariamente ou sem justa causa a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A confirmação da gravidez não se confunde com a comunicação ao empregador, pois, mesmo se ele não tiver conhecimento da gestação, não poderá dispensar a trabalhadora.

A estabilidade remanescente refere-se à possibilidade de extensão da estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, alínea "b", ADCT, à pessoa que detiver a guarda do filho no caso de falecimento da genitora. Referida estabilidade está prevista no art. 1º da Lei Complementar nº 146/2014 recentemente promulgada:

Art. 1º da LC nº 146/2014: O direito prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.

Note-se que a estabilidade provisória será concedida a qualquer pessoa que passe a ter a guarda do filho da genitora ao passo que a licença-maternidade remanescente prevista no art. 392-B da CLT somente é concedida ao cônjuge ou companheiro da segurada que recebia o benefício previdenciário. Além disso, para recebimento da licença-maternidade exige-se que o cônjuge ou companheiro seja segurado da Previdência Social.

CAPÍTULO III

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

7. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO

Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se que o examinador não ficará horas, tentando decifrar códigos ininteligíveis, e ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes **antes** de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

Por fim, a indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

► ESTUDO DE CASO 01.

Carlos foi contratado como trabalhador temporário na empresa JMCarvalho por três meses. Após 1 ano, Carlos foi contratado, pela mesma empresa, a título de experiência, por mais 2 meses. Disserte: Essa contratação é lícita? É possível a contratação do mesmo empregado, de forma reiterada, via contrato de experiência?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

O contrato de experiência é uma hipótese de contrato por prazo determinado, previsto na CLT. Esse contrato tem por finalidade uma avaliação recíproca entre as partes envolvidas. De um lado, o empregador poderá verificar as qualidades pessoais do trabalhador (eficiência, lealdade etc.). De outro, o empregado terá chance de analisar se aquele emprego corresponde às suas expectativas (meio ambiente de trabalho, condições de pagamento etc.).

O prazo desse contrato será de 90 dias, havendo possibilidade de apenas uma prorrogação, desde que respeitado os 90 dias¹. Desse modo, o empregado contratado por 30 dias poderá ter seu contrato de experiência prorrogado por até 60 dias.

A nova contratação de Carlos por contrato de experiência não é lícita, uma vez que a finalidade dessa contratação já foi atingida, tendo em vista que empregado e empregador já tiveram a possibilidade de avaliação recíproca durante a vigência do contrato de trabalho temporário. Assim, não é possível a contratação reiterada via contrato de experiência, uma vez que fere a própria essência do contrato que é a avaliação entre as partes.

► **ESTUDO DE CASO 02 – SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

João acabou de aderir ao movimento grevista. Ângela acabou de retirar sua licença maternidade. E Pedro está preso temporariamente, aguardando decisão da justiça. De acordo com esse caso. Responda:

- a) Quais os pontos em comum e as diferenças básicas entre suspensão e interrupção?
- b) Quais são as situações dos 3 empregados acima?
- c) Durante a suspensão do contrato de trabalho, há necessidade de depósitos do FGTS e pagamento do plano de saúde pelo empregador?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

De acordo com o princípio da continuidade do contrato de trabalho, há situações em que, mesmo não havendo prestação de serviços pelo trabalhador, o vínculo empregatício fica mantido. São as hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho.

*A **interrupção** do contrato de trabalho consiste na ausência provisória da prestação de serviços, em que são devidos o pagamento de salário e a contagem do tempo. Cessa a obrigação do empregado, mas persiste a obrigação da empresa. Por outro lado, a **suspensão** do contrato de trabalho é a ausência provisória da prestação de serviços, sem que haja o pagamento de salário, nem a contagem do tempo. Nesse caso, cessa a obrigação tanto da empresa como do empregado.*

1. Súmula nº 188 do TST: “O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 dias”.

João tem o contrato de trabalho suspenso. Em regra, o período de greve é hipótese de suspensão. Entretanto, se no fim do movimento grevista houver previsão, no acordo ou convenção coletiva, de pagamento dos salários durante o período da paralisação, transforma-se em hipótese de interrupção.

Ademais, prevalece na doutrina que Ângela tem o contrato de trabalho interrompido. A licença-maternidade é um benefício previdenciário pago durante o período de 120 dias. Nesse período, o pagamento de salário é efetuado pelo empregador, mas será reembolsado, posteriormente, pela Previdência Social. O tempo de serviço é contado para todos os fins, como se a empregada estivesse trabalhando. Nessa hipótese, cabe ao empregador efetuar os depósitos do FGTS. Em razão dessa obrigatoriedade, há discussão se o afastamento em razão da licença-maternidade é hipótese de suspensão ou interrupção. Prevalece o entendimento de que é causa de **interrupção**, pois a empregada continua recebendo salário (pago pela Previdência Social) e o tempo de serviço é contado para todos os fins.

O contrato de trabalho de Pedro está suspenso, uma vez que a prisão sem condenação criminal transitada em julgado ocasiona a suspensão do contrato de trabalho diante da impossibilidade na prestação dos serviços.

Para as hipóteses de suspensão por serviço militar obrigatório e acidente de trabalho após os 15 primeiros dias, há necessidade dos depósitos do FGTS. Para as demais hipóteses, como a greve e a prisão antes do trânsito em julgado de sentença condenatória, não há essa obrigação. Por fim, cabe ressaltar que, durante a suspensão do contrato, decorrente de acidente de trabalho, o empregador continuará obrigado à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica (Súmula nº 440 do TST).

CAPÍTULO IV

DURAÇÃO DO TRABALHO

1.3.3. Motoristas

Recentemente (março/2015), foi promulgada a nova Lei dos Motoristas Profissionais (Lei nº 13.103/2015) que alterou a regulamentação da profissão, especialmente no tocante à jornada de trabalho. De acordo com a nova redação da CLT, a jornada do **motorista profissional** será de 8 horas diárias, sendo permitida a prorrogação por até 2 horas extras. Se for celebrado acordo ou convenção coletiva, é possível a realização de até 4 horas extras diárias:

Art. 235-C, CLT: A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

Tendo em vista o estabelecimento de jornada de trabalho para esses profissionais, verifica-se que o art. 62, inciso I, CLT, que trata de atividade externa, tornou-se incompatível com o supramencionado art. 235-C, *caput*, CLT.

Vale ressaltar que o denominado “tempo de espera”, que já era previsto na Lei nº 12.619/2012, foi mantido pela nova lei e corresponde ao período em que o motorista profissional ficar aguardando carga ou descarga do veículo e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada. Esse período não é computado na jornada de trabalho e não será devido como horas extraordinárias. As horas relativas ao tempo de espera serão **indenizadas** na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal. Houve, portanto, flexibilização do tempo à disposição do trabalhador, pois não receberá a hora integral e, ainda, esse período sequer é computado na sua jornada. Em razão da importância do tema, segue a parte relativa ao tempo de espera, conforme previsto no art. 235-C da CLT:

§ 8º São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.

§ 9º As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal.

§ 10. Em nenhuma hipótese, o tempo de espera do motorista empregado prejudicará o direito ao recebimento da remuneração correspondente ao salário-base diário.

Ademais, vale ressaltar que, no caso de viagens de longa distância, é assegurado o repouso semanal remunerado de 24 horas, o intervalo interjornada de 11 horas, e o fracionamento do DSR em 2 períodos, sendo um deles de, no mínimo, 30 horas ininterruptas:

Art. 235-D. Nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso.

§1º: É permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem.

Feitas essas considerações, é válido ressaltar que a Lei nº 13.103/2015 alterou a CLT para prever nova regulamentação à jornada do motorista profissional além da possibilidade de redução e fracionamento do intervalo intrajornada dos motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros:

Art. 71, § 5º, da CLT. O intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Além disso, o art. 235-C, § 3º prevê a necessidade de concessão de intervalo interjornada de 11 horas a cada dia de trabalho, sendo possível seu fracionamento desde que garantidos o mínimo de 8 horas ininterruptas no primeiro período do fracionamento e o gozo do restante dentro das 16 horas seguintes do primeiro período:

Art. 235, § 3º, CLT: Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.

3. PERÍODO DE DESCANSO

Os períodos de descanso têm como finalidade evitar o cansaço excessivo do empregado. São normas destinadas à proteção da saúde do trabalhador. Esses períodos de descanso serão estudados de forma gradativa: períodos menores de descanso, os intervalos, depois o descanso semanal remunerado (DSR) e os feriados, e, por fim, o período mais longo, que são as férias.

Períodos de descanso {
 - Intervalos
 - DSR e feriados
 - Férias

3.1. Intervalos

3.1.1. Intervalo intrajornada

(...)

- d) Intervalos não previstos em lei: serão considerados como tempo efetivo à disposição do empregador¹. Nesse caso, se a empresa conceder intervalo de 15 minutos no período da manhã, e mais 15 minutos no período da tarde, e extrapolar as 8 horas em que o trabalhador está à disposição do empregador, o tempo referente aos intervalos concedidos, 30 minutos, deverá ser remunerado como hora extraordinária, acrescido do pagamento de adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal. Por fim, de acordo com o entendimento do TST², é inválida cláusula de instrumento coletivo de trabalho que estabeleça a concessão de intervalo intrajornada apenas ao final da jornada de trabalho, permitindo que o empregado vá embora mais cedo para casa. O repouso para descanso e alimentação constitui-se como norma de higiene, saúde e proteção do trabalhador ao assegurar reparação do desgaste físico e intelectual do trabalhador **durante a prestação de serviços**. Portanto, é norma de indisponibilidade absoluta, insuscetível à negociação.

3.1.1.1. Redução do intervalo e as consequências da sua supressão ou redução

Esse é um dos temas mais importantes para as provas na área trabalhista. Sempre é cobrado nos concursos!

1. Súmula nº 118 do TST. “Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.”
2. Para maiores informações, veja o Informativo nº 36 ao final do capítulo.

Em regra, é vedada a redução do intervalo para descanso e refeição, cabendo à empresa observar os limites mínimos citados anteriormente (15 minutos e 1 hora), porque são normas ligadas à saúde do trabalhador. Nem mesmo via negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo) é possível reduzir os intervalos intrajornadas. Desse modo, será inválida a cláusula do acordo ou convenção coletiva que suprimir ou reduzir o intervalo para descanso e alimentação.

Contudo, há 3 exceções que permitem a redução do intervalo, e duas delas estão previstas na CLT:

- a) **Motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros:** recentemente, foi publicada a Lei nº 13.103/2015 que passou a permitir o fracionamento e a redução do intervalo intrajornada desses trabalhadores:

Art. 71, § 5º, CLT: O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Cabe destacar que aos demais empregados não será permitido que o intervalo seja reduzido e nem mesmo concedido de forma fracionada, por exemplo, em 4 períodos de 15 minutos. Caso o empregador adote essa prática, ficará obrigado a pagar a totalidade do período de descanso acrescido com o adicional de 50%, conforme previsto na Súmula nº 437 do TST. É válido ressaltar, entretanto, que a Lei nº 13.103/2015 alterou a CLT para prever não somente a hipótese de fracionamento dos intervalos intrajornadas de 1 hora ou de 15 minutos, como também sua redução no caso do intervalo de 1 hora. Contudo, o intervalo de 15 minutos para os motoristas de transporte coletivo não pode ser reduzido, mas somente fracionado.

- b) **Autorização do MTE:** o art. 71, § 3º, da CLT estabelece a possibilidade de reduzir o intervalo de 1 hora (redução do intervalo de 15 minutos não é permitida), desde que observados três requisitos:
- 1) estabelecimento deve atender integralmente às exigências acerca de refeitórios;
 - 2) empregados não estiverem prestando horas extraordinárias;
 - 3) prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendência Regional do Trabalho).

Além dessas hipóteses, a LC nº 150/2015 trouxe hipótese de redução e fracionamento do intervalo intrajornada dos empregados domésticos. De acordo com a nova regulamentação, o empregado doméstico, cuja jornada diária é superior

a 6 horas, tem direito ao intervalo de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas. Contudo, existe previsão no art. 13 da LC nº 150/2015 de **redução do intervalo** para 30 minutos desde que haja acordo escrito entre empregado e empregador. Não é exigida, portanto, negociação coletiva para a redução no intervalo. Trata-se de uma hipótese legal de flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que as próprias partes individualmente poderão dispor acerca do intervalo intrajornada.

Além disso, se o empregado doméstico residir no local de trabalho, é possível o **fracionamento do intervalo** intrajornada em 2 períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas diárias. Portanto, para esses empregados domésticos, é possível a concessão de intervalo por período superior a 2 horas diárias.

Salvo as hipóteses anteriormente mencionadas, a supressão total ou parcial do intervalo, mesmo que via negociação coletiva, acarretará duas consequências ao empregador. A primeira delas, multa administrativa imposta pela fiscalização do trabalho. A segunda consequência implica que o empregador ficará obrigado a pagar todo o período do intervalo (e não apenas o suprimido) com adicional de 50%. Caso o adicional de horas extras seja fixado em valor superior em norma coletiva, por exemplo, 80% do valor da hora normal, todo esse percentual vai incidir para fins de cálculo do intervalo suprimido³. Esse adicional possui natureza salarial, isto é, terá reflexo nas demais verbas trabalhistas. Conforme previsto na legislação e na jurisprudência do TST (Súmula seguinte é extremamente importante para seu concurso!):

Art. 71, § 4º, da CLT. Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Súmula n. 437 do TST. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. (conversão das Orientações Jurisprudenciais n.os 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1)

I – Após a edição da Lei no 8.923/94, a não concessão total ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inenunciável à negociação coletiva.

3. Informativo n. 18 do TST (confira o texto integral no fim do capítulo)

III – Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei no 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º, da CLT.”

INTERVALO INTRAJORNADA

- Ocorre durante a jornada de trabalho
- Intervalo não é inserido na jornada de trabalho (suspensão do contrato)
- **Duração do intervalo dependerá da jornada:**
 - a) jornada de até 6 horas: no mínimo, 15 minutos
 - b) jornada superior a 6 horas: no mínimo, 1 hora; no máximo, 2 horas
- Intervalo não previsto em lei: tempo à disposição do empregador (Súmula nº 118 do TST)
- **Redução do intervalo intrajornada:**
 - a) em regra, não é admitida redução, mesmo que haja negociação coletiva
 - b) Há apenas 3 exceções que possibilitam a redução do intervalo para almoço:
 - 1) **Motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros:** art. 71, § 5º, CLT
 - 2) **Autorização do MTE:** art. 71, § 3º, CLT.
 - Necessário atender 3 requisitos:
 - a. estabelecimento atenda às exigências dos refeitórios
 - b. empregador não exija horas extras
 - c. autorização do MTE (Superintendência Regional do Trabalho)
 - 3) **Lei dos Domésticos (LC nº 150/2015):** Redução do intervalo de 1 hora para 30 minutos por acordo escrito entre as partes;
 - c) se houver a redução ou supressão do intervalo, fora das exceções anteriores, ocorrerão duas consequências:
 - 1. empregador deverá pagar todo o período correspondente como hora extra
 - 2. esse pagamento tem natureza salarial
 - a) sobre o tema redução do intervalo, o candidato deve estar muito atento ao texto da Súmula n. 437 do TST
- **Intervalos intrajornada remunerados**
 - a) mecanografia e digitação (10 minutos)
 - b) frigoríficos (20 minutos)
 - c) minas de subsolo (15 minutos)
 - d) amamentação (2 intervalos de meia hora cada um deles)

4. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO

Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se de que o examinador não ficará horas tentando decifrar códigos ininteligíveis e, ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes **antes** de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

Por fim, a indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

► ESTUDO DE CASO 01.

João trabalha em uma empresa que funciona durante todo o dia até às 4 horas da manhã. Ele alterna, com frequência quinzenal, seu turno entre os períodos noturno e diurno. Não há norma coletiva que trate sobre jornada de trabalho. Diante disso:

- a) Qual a duração do trabalho no caso acima? Há concessão de intervalos e DSR?
- b) Existe a possibilidade de ampliação de jornada?
- c) Como são tratadas as regras de proteção ao trabalho noturno nesse caso?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Algumas empresas trabalham 24 horas todos os dias da semana, exemplo ocorre em algumas usinas de açúcar e álcool e siderúrgicas. Como, nessas empresas, o desligamento das máquinas poderá acarretar grandes prejuízos,

há necessidade de trabalhadores durante 24 horas, ou durante grande parte desse período. Nessa situação, poderá ocorrer turno ininterrupto de revezamento, ou seja, a alternância de horários dos empregados. É o denominado turno ininterrupto de revezamento.

Tendo em vista a **alternância no horário de trabalho**, João terá direito à jornada de empregados em turnos ininterruptos de revezamento. Além do desgaste físico maior, o convívio social e familiar fica diretamente prejudicado, em razão dessa alternância no horário. Diante disso, para esses trabalhadores há jornada reduzida de seis horas, conforme previsto no art. 7º, XIV, da Constituição Federal:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Excepcionalmente, a própria Constituição Federal autoriza que, via negociação coletiva (acordo ou convenção), essa jornada seja aumentada. Assim, de acordo com o TST, se houver negociação coletiva, há possibilidade da jornada de oito horas para os empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento.

O empregado que trabalha em turnos ininterruptos de revezamento como João, no período noturno, terá direito à jornada reduzida de 6 horas e também à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos. Portanto, são compatíveis jornada reduzida de 6h + hora reduzida noturna 52:30. Além disso, terá direito ao recebimento do adicional noturno nas horas trabalhadas no período noturno.

► ESTUDO DE CASO 02 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Márcio trabalhou no domingo, dia destinado à sua folga. Não houve compensação em outro dia da semana. João trabalha no hospital. Ajuda no tratamento de pessoas com HIV. E, por fim, Rafael que trabalha no comércio e há 5 semanas, tem seu DSR, mas sem que o descanso coincida com o domingo.

Diante disso, responda:

- a) O DRS configura interrupção ou suspensão do contrato?
- b) Qual a consequência para o empregador e ao contrato de trabalho de Márcio?
- c) João terá direito ao reflexo do Adicional de Insalubridade no seu DSR?
- d) Os empregados que trabalham no comércio em geral, tem direito a coincidir o DSR com o domingo?
- e) Qual a consequência de um empregado que falta injustificadamente, para fins de DSR?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A interrupção do contrato de trabalho consiste na ausência provisória da prestação de serviços, em que são devidos o pagamento de salário e a contagem do tempo. Cessa a obrigação do empregado, mas persiste a obrigação da empresa. Por outro lado, a suspensão do contrato de trabalho é a ausência provisória da prestação de serviços, sem que haja o pagamento de salário, nem

a contagem do tempo. Nesse caso, cessa a obrigação tanto da empresa como do empregado.

Como o próprio nome sustenta, o descanso semanal remunerado configura hipótese de interrupção do contrato de trabalho, uma vez que, apesar de não haver prestação de serviços, é devido o pagamento do dia correspondente.

O DSR foi criado para evitar o cansaço excessivo, constituindo norma de proteção à saúde do trabalhador. Assim sendo, se houver trabalho no dia destinado ao repouso, há necessidade de folga compensatória em outro dia da semana. Se o empregado descansar em outro dia, não há pagamento de nenhuma indenização.

No entanto, Márcio não teve folga compensatória. Assim, o empregador está obrigado a pagar remuneração em dobro, ou seja, além da remuneração normal, já contratada, deverá pagar a hora trabalhada mais adicional de 100%. Essa regra é aplicada ao trabalho no DSR e também nos feriados. Aliás, se o descanso for concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho, também haverá pagamento em dobro.

Atividades insalubres são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos à sua saúde e que ultrapassam o seu limite de tolerância. Exemplo: agentes **químicos** (chumbo), **biológicos** (bactérias) e **físicos** (ruídos). Para a obtenção do adicional de insalubridade, há necessidade de preencher dois requisitos:

- a) Atividade nociva deverá ser constatada via perícia por profissional habilitado, médico ou engenheiro do trabalho.
- b) É necessário que o agente nocivo à saúde esteja incluído na relação oficial do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Se presente esses requisitos, João terá direito ao recebimento do adicional de insalubridade. Contudo, de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 103 da SDI-1 do TST, o adicional de insalubridade já remunera os dias do DSR. Portanto, não serão devidos reflexos do adicional no DSR de João.

Ademais, as atividades de **comércio em geral** têm autorização legal (Lei nº 10.101/2000) para funcionar no domingo, desde que: a) observada a legislação municipal e b) o DSR coincida, pelo menos uma vez no período máximo de 3 semanas, com o domingo. Esse período de 3 semanas poderá ser modificado desde que haja instrumento coletivo (convenção ou acordo coletivo).

Por fim, para ter direito à remuneração durante o descanso semanal, é necessário que o empregado preencha dois requisitos:

- a) **Frequência** no trabalho, na semana em que ocorrer o descanso. Assim sendo, faltas injustificadas possibilitam o desconto do dia em que houve a falta e do DSR. Faltas justificadas, como doação de sangue, comparecimento a audiência judicial, falecimento do cônjuge, não autorizam nenhum desconto.
- b) **Pontualidade** do empregado. Atrasos injustificados durante a semana possibilitam o não pagamento do DSR.

Importante frisar que os empregados que não cumprirem os requisitos anteriores perdem o direito apenas à remuneração. Contudo, o gozo do descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas fica mantido, ou seja, o repouso/descanso independe dos requisitos pontualidade e frequência.

CAPÍTULO V

REMUNERAÇÃO

8. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO

Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se de que o examinador não ficará horas tentando decifrar códigos ininteligíveis e, ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes **antes** de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

Por fim, a indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

► QUESTÃO DISCURSIVA 01.

Quais são as atividades, previstas na CLT, que ensejam pagamento do adicional de periculosidade?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

O pagamento dos adicionais de periculosidade e insalubridade tem previsão constitucional. De acordo com art. 7º, XXIII, da CF/88:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: adicional de remuneração para as atividades penosas², insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Há cinco hipóteses de atividades perigosas previstas na CLT: a) contato com inflamáveis (art. 193, I, da CLT); b) contato com explosivos (art. 193, I, da CLT); c) energia elétrica (art. 193, I, CLT) e, recentemente, foram inseridas outras duas atividades de risco: d) exposição a roubos ou outras espécies de violência física (art. 193, II, CLT) e e) atividades de trabalhador em motocicleta – “motoboy” (art. 193, § 4º, CLT). O adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário-base, ou seja, o cálculo não leva em conta outros acréscimos.

Lembre-se de que a atividade perigosa é comprovada mediante perícia (art. 195 da CLT). Assim sendo, a prova técnica é, em regra, um dos requisitos para o recebimento do adicional, pois nem o juiz, nem os procuradores do Trabalho e advogados têm condições de atestar, com certeza, se o ambiente coloca ou não em risco a integridade física do trabalhador. Entretanto, quando o pagamento do adicional de periculosidade já vem sendo feito pelo empregador, de forma espontânea, torna-se incontroverso o fato de que o trabalho é realizado em condições perigosas. Dessa forma, dispensa-se a produção de perícia.

► **QUESTÃO DISCURSIVA 02.**

- a) Quais os requisitos para recebimento do adicional de insalubridade?
- b) O calor intenso gera direito ao recebimento desse adicional?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Atividades insalubres são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos à sua saúde e que ultrapassam o seu limite de tolerância. Exemplo: agentes químicos (chumbo), biológicos (bactérias) e físicos (ruídos). Para a obtenção do adicional de insalubridade, há necessidade de preencher dois requisitos:

- 1) Atividade nociva deverá ser constatada via perícia por profissional habilitado, médico ou engenheiro do Trabalho.
- 2) É necessário que o agente nocivo à saúde esteja incluído na relação oficial do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Se a atividade desenvolvida pelo empregado não estiver prevista nessa listagem, há entendimento majoritário de que o empregado não terá direito ao adicional. Aliás, eventual reclassificação ou descaracterização da insalubridade, pelo ministro do Trabalho (autoridade competente), repercutirá no recebimento do adicional, ou seja, o empregado somente receberá enquanto a atividade desenvolvida estiver enquadrada como insalubre.

1. Embora exista previsão expressa do **adicional de penosidade** na Constituição Federal, não há lei ordinária que o regulamente, inexistindo a base de cálculo e demais previsões necessárias para que seja exigido. Neste momento, prevalece o entendimento de que não há possibilidade do pagamento do adicional de penosidade. Recentemente, o concurso do TRT da 3ª Região/2009 exigiu uma questão sobre adicional de penosidade. O pagamento desse adicional depende da lei ordinária.

REMUNERAÇÃO

Recentemente, o TST incluiu o item II à OJ nº 173 da SDI-I para prever que os empregados terão direito ao adicional de insalubridade no caso exposição ao calor. Nesse sentido:

Orientação Jurisprudencial nº 173 da SDI-I do TST: II – Tem direito à percepção ao adicional de insalubridade o empregado que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE.

Entretanto, ressalta-se que permanece o entendimento de que a mera exposição à luz solar pelo trabalhador em atividade a céu aberto, sem que se demonstre a exposição ao calor excessivo, não dá direito ao adicional:

Orientação Jurisprudencial nº 173 da SDI-I do TST: I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE).

O adicional de insalubridade era calculado com base no salário-mínimo, variando de acordo com a agressividade do agente nocivo. Ocorre, entretanto, que o Supremo Tribunal Federal – STF –, em recente julgamento (30 de abril de 2008), proibiu que o salário-mínimo sirva de base de cálculo (indexador) do adicional de insalubridade. Após essa decisão, o art. 192 da CLT não mais pode ser utilizado. De acordo com a Súmula Vinculante nº 4 do STF:

Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário-mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

Nesse sentido, há necessidade de lei para fixar o novo patamar, seja no valor do salário contratual ou um valor nominal. É possível que acordos e convenções coletivas fixem essa base de cálculo, deixando claro e expresso que se trata de parâmetro para fins de adicional de insalubridade. Por outro lado, o TST entende, atualmente, que, enquanto não houver lei específica ou, ainda, norma coletiva que fixe expressamente a base de cálculo, o salário-mínimo continua sendo utilizado, conforme previsto no art. 192 da CLT.

CAPÍTULO VI

ESTABILIDADE E FGTS

4. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

(...)

4.4. Hipóteses de saque dos depósitos

(...)

Lembre-se de que, se houver **dispensa sem justa causa**, o empregado terá direito à indenização de 40% sobre os depósitos efetuados, independentemente de o empregado ter sacado os depósitos¹ nesse período. Se houver culpa recíproca ou força maior, a indenização será de 20% sobre o total de depósitos². Por fim, no caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado³, além da indenização prevista no art. 479 da CLT, o empregado terá direito à indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS. Por fim, é importante destacar que o trabalhador não terá direito ao saque dos depósitos do FGTS e à multa de 40% sobre o total dos depósitos nas hipóteses de **dispensa por justa causa e pedido de demissão** do empregado.

Vale destacar que a LC nº 150/2015 trouxe uma inovação no tocante à indenização pela perda do emprego doméstico. O art. 22 da nova lei complementar estabeleceu que a multa de 40% (ou 20% no caso de culpa recíproca) sobre os depósitos do FGTS **não é devida para o empregado doméstico**. Em vez disso, estabeleceu-se a necessidade de o empregador doméstico depositar mensalmente a quantia de 3,2% da remuneração devida ao empregado na conta vinculada do empregado doméstico em variação distinta dos depósitos do FGTS. Essa quantia terá a função de indenizar o empregado pela perda de seu emprego em caso de dispensa sem justa causa ou por culpa do empregador (rescisão indireta). Assim, caso ocorra o término do

-
1. **Orientação Jurisprudencial nº 42 da SDI – I do TST.** “FGTS. Multa de 40%
I – É devida a multa do FGTS sobre os saques corrigidos monetariamente ocorridos na vigência do contrato de trabalho.
II – O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso-prévio indenizado, por ausência de previsão legal.”
 2. Art. 18, § 2º, da Lei nº 8.036/90.
 3. **Súmula nº 125 do TST.** O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.

contrato de trabalho, é permitido ao empregado doméstico movimentar a conta e sacar os valores depositados.

4.5. Prescrição

A Súmula nº 362 do TST, que versa sobre a prescrição do FGTS, foi alterada há pouco tempo diante de recente julgamento do STF, que alterou a disciplina do assunto. O prazo prescricional para ingressar na Justiça do Trabalho é de **2 anos** a contar da extinção do contrato. Após esse período, estará prescrito o direito de ação do empregado para reclamar os depósitos do FGTS.

A antiga redação da Súmula nº 362 do TST dispunha que, se observado o prazo de anos para ingresso com a reclamação trabalhista, o trabalhador poderá pleitear os últimos trinta anos. Era a chamada prescrição trintenária. Importante destacar que esse prazo de trinta anos estendia-se apenas aos depósitos do FGTS, enquanto os valores das verbas trabalhistas abrangem apenas os últimos 5 anos.

Cabe ressaltar, entretanto, que, recentemente (novembro/2014), o STF⁴ julgou, por maioria de votos, pertinente a **redução do prazo** de prescrição dos depósitos do FGTS para **5 anos**. Abandonou-se, portanto, a tese da prescrição trintenária. Foi utilizado como argumento para defender a redução a discussão em torno da natureza jurídica do fundo. Para os ministros, os valores devidos ao FGTS apresentam natureza jurídica trabalhista. Dessa forma, o FGTS está sujeito ao prazo prescricional de 5 anos do art. 7º, inciso XXIX, CF/88⁵, e as disposições em lei ordinária que determinam prazo superior violam referido artigo. Por fim, sustentou-se que o prazo de trinta anos fere a certeza e estabilidade nas relações jurídicas e que existe uma rede de proteção ao trabalhador que permite a exigência do valor no prazo de 5 anos como, por exemplo, a obrigatoriedade da comunicação dos depósitos aos trabalhadores e a possibilidade de cobrança dos valores pelos trabalhadores, sindicatos ou pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

Diante da nova posição assumida pelo STF, o TST alterou, recentemente (junho/2015), o teor da Súmula nº 362 do TST para também prever a prescrição quinquenal (5 anos) para o direito de reclamar o não recolhimento dos depósitos do FGTS:

Súmula nº 362 do TST: FGTS. Prescrição.

I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

4. Ver ARE 709.212/DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Data de Julgamento: 13/11/2014.

5. **Art. 7º, CF/88:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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.

II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumar primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

Foi estabelecida, ainda, regra de transição intertemporal para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso. No caso, o prazo prescricional considerado será aquele que ocorrer primeiro, 30 anos contados do termo inicial ou 5 anos a partir dessa decisão do STF.

Por fim, importante destacar que o empregado somente poderá exigir os depósitos do FGTS se a parcela principal foi paga, por exemplo, se o valor das horas extras (parcela principal) não foi quitado e se encontra prescrito, o empregado não poderá exigir os depósitos do FGTS referentes às horas extras. Portanto, o acessório (FGTS) segue a mesma sorte do principal (horas extras, por exemplo).

FGTS (Resumo)

- **Conceito:** poupança forçada. Suportada exclusivamente pelo empregador.
- **Direito ao FGTS:** empregados urbanos e rurais, domésticos e trabalhadores avulsos.
- **FGTS facultativo:** diretor não empregado.
 - **Empregado doméstico:** foi garantido pela Nova Lei dos Domésticos que regulamentou os direitos prescritos aos domésticos após a EC nº 72/2013.
- **Alíquota:** 8% sobre a remuneração. Aprendiz: a alíquota é de 2% sobre a remuneração.
- **Prazo para o depósito:** até o dia 7 de cada mês.
- **Indenização de 40% sobre o FGTS:** dispensa sem justa causa e rescisão indireta.
- **Indenização de 20%:** culpa recíproca e força maior.
- **Parcelas indenizatórias:** não há incidência do FGTS, exceto aviso-prévio indenizado.
- **Prescrição:** 2 anos a contar da extinção do contrato para ingressar na justiça. Poderá pleitear os últimos 5 anos (Súm. 362 – nova redação). STF (novembro/2014): reduziu o prazo de 30 anos para 5 anos (art. 7º, inciso XXIX,CF/88). Se a parcela principal estiver prescrita, o FGTS também estará prescrito (Súm. 206).

5. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO

Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se de que o examinador não ficará horas tentando decifrar códigos ininteligíveis e, ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto, cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes **antes** de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado, alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

Por fim, a indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

► ESTUDO DE CASO 01.

A empresa JMCarvalho firmou acordo coletivo prevendo a necessidade das empregadas comunicarem que estão grávidas até o 4º mês, sob pena de perder o direito à estabilidade. Diante desse caso, disserte:

- 1) A norma coletiva é válida?
- 2) Qual a consequência da dispensa da gestante, no caso de desconhecimento do empregador?
- 3) Qual o papel dos órgãos de proteção ao trabalhador, nesse caso?
 - a) Indique o posicionamento atual do TST, sobre o tema proposto.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Como forma de proteger o mercado de trabalho da mulher e garantir uma gestação tranquila, a empregada gestante possui estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Esse direito foi estendido também às empregadas domésticas (art. 25, parágrafo único, LC nº 150/2015).

As normas ligadas à estabilidade da gestante são de indisponibilidade absoluta, não comportam transação para reduzir direitos. Dessa forma, é vedado aos instrumentos coletivos (acordo e convenção) impor restrições ou condições ao direito à estabilidade da gestante, conforme previsto na OJ 30 da SDC.

Ademais, o desconhecimento da gravidez, pelo empregador, não afasta o direito à estabilidade. Assim sendo, essa garantia provisória de emprego da gestante independe da notificação da gravidez ao empregador. Aliás, mesmo que a própria empregada desconhecer sua gravidez na data da dispensa sem

justa causa, mas, após exames médicos, ficar devidamente comprovado seu estado gravídico, terá direito à reintegração.

A empregada somente perderá o direito à estabilidade se cometer falta grave, prevista no art. 482 da CLT. Cabe destacar que a gestante poderá pedir demissão a qualquer momento. A estabilidade não exige que ela permaneça prestando serviços obrigatoriamente. Nesse caso, receberá as verbas trabalhistas decorrentes do pedido de demissão. Lembre-se de que é direito potestativo do(a) empregado(a) pleitear a demissão a qualquer momento. Esse direito, portanto, não depende da vontade do empregador. Contudo, ainda que o pedido de demissão da gestante ocorra em período inferior a 1 ano, será necessária a assistência do sindicato na homologação das verbas rescisórias (art. 500, CLT).

Ademais, diante da recente modificação da jurisprudência sumulada do TST, (Súmula nº 244), aplica-se a estabilidade provisória da gestante nos casos de contrato por prazo determinado e no curso do aviso-prévio trabalhado ou indenizado.

► QUESTÃO DISSERTATIVA 01.

Qual o atual prazo prescricional para requerer os depósitos do FGTS? E quantos anos de contrato podem ser pleiteados?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A Súmula nº 362 do TST que versa sobre a prescrição do FGTS foi há pouco tempo alterada diante de recente julgamento do STF, que alterou a disciplina do assunto. O prazo prescricional para ingressar na Justiça do Trabalho é de dois anos a contar da extinção do contrato. Após esse período, estará prescrito o direito de ação do empregado para reclamar os depósitos do FGTS.

A antiga redação da Súmula nº 362 do TST dispunha que, se observado o prazo de anos para ingresso com a reclamação trabalhista, o trabalhador poderá pleitear os últimos trinta anos. Era a chamada prescrição trintenária. Importante destacar que esse prazo de trinta anos estendia-se apenas aos depósitos do FGTS, enquanto os valores das verbas trabalhistas abrangem apenas os últimos cinco anos.

Cabe ressaltar, entretanto, que recentemente (novembro/2014), o STF (ARE-709212/DF) julgou, por maioria de votos, pertinente a redução do prazo de prescrição dos depósitos do FGTS para 5 anos. Abandonou-se, portanto, a tese da prescrição trintenária. Foi utilizado como argumento para defender a redução a discussão em torno da natureza jurídica do fundo. Para os ministros, os valores devidos ao FGTS apresentam natureza jurídica trabalhista. Dessa forma, o FGTS está sujeito ao prazo prescricional de 5 anos do art. 7º, inciso XXIX, CF/88⁶, e as disposições em lei ordinária que determinam

6. Art. 7º, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo

prazo superior violam referido artigo. Por fim, sustentou-se que o prazo de trinta anos fere a certeza e estabilidade nas relações jurídicas.

Diante da nova posição assumida pelo STF, o TST alterou, recentemente (junho/2015), o teor da Súmula nº 362 do TST para também prever a prescrição quinquenal (5 anos) para o direito de reclamar o não recolhimento dos depósitos do FGTS:

Súmula nº 362 do TST: FGTS. Prescrição.

I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumar primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

Foi estabelecida, ainda, regra de transição intertemporal para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso. No caso, o prazo prescricional considerado será aquele que ocorrer primeiro, 30 anos contados do termo inicial ou 5 anos a partir dessa decisão do STF.

prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

**AVISO-PRÉVIO,
TÉRMINO DO CONTRATO
DE TRABALHO,
PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA**

4. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASOS

Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se de que o examinador não ficará horas tentando decifrar códigos ininteligíveis e, ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder as questões seguintes **antes** de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado, alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

Por fim, a indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

► **ESTUDO DE CASO 01.**

João Carlos foi dispensado, sem justa causa, após 8 meses de contrato de trabalho. Ao ser notificado do aviso prévio trabalhado, candidatou-se a dirigente sindical. Comunicou essa decisão ao seu empregador em 24 horas. E ainda durante a vigência do contrato de trabalho, foi eleito. Comunicou o seu empregador, o resultado da eleição em 24 horas.

Diante do caso acima, responda de forma fundamentada:

- 1) No Brasil é admitida essa dispensa sem qualquer fundamento legal?
- 2) João goza de estabilidade?
- 3) Quais as verbas rescisórias que João Carlos teria direito de receber?
- 4) Quais as formalidades legais para o termo de rescisão desse contrato de trabalho?
- 5) Qual o prazo para o pagamento das verbas rescisórias? Caso não seja pago no prazo, qual a consequência para o empregador?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Inicialmente, cabe destacar que no Brasil é admitida a dispensa sem justa causa, embora exista previsão constitucional no sentido contrário. O art. 7, I, da CF depende de lei complementar para ter eficácia.

Há previsão na Constituição Federal para a estabilidade do dirigente sindical, no art. 8º, VIII:

É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Esse direito dado ao dirigente sindical tem por objetivo proteger não só o empregado, mas também toda a categoria que ele representa, pois proporciona tranquilidade e independência na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Contudo, se o registro da candidatura ocorrer durante o período de aviso-prévio, ainda que indenizado, não assegura a estabilidade do empregado, conforme previsto na Súmula nº 369, V, do TST. Os fundamentos utilizados são que as partes já sabiam previamente do término do contrato de trabalho e, ainda, a projeção do aviso gera efeitos meramente econômicos como previsto na Súmula nº 371 do TST.

Ressalta-se que é requisito essencial, para adquirir a estabilidade, a comunicação, ao empregador, do registro da candidatura ou da eleição e da posse. Essa comunicação, segundo o recente posicionamento do TST, poderá ser feita fora do prazo previsto em lei (24 horas), mas desde que ocorra na vigência do contrato de trabalho.

Assim, João não possui estabilidade provisória no emprego em razão de ter se candidatado a dirigente sindical. O empregado terá direito ao recebimento das verbas próprias da dispensa sem justa causa. Essa modalidade de

término do contrato de trabalho ocorre quando o empregador é quem decide colocar fim ao contrato sem motivação. Como João não tem estabilidade provisória no emprego, não poderá se opor a essa decisão. Nesse caso, receberá a totalidade das verbas rescisórias:

- Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados).
- Décimo terceiro salário proporcional.
- Férias + $\frac{1}{2}$ vencidas, se houver.
- Férias + $\frac{1}{2}$ proporcionais.
- Aviso-prévio.
- Saque dos depósitos do FGTS.
- Indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.
- Direito ao benefício do seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos próprios estabelecidos na legislação previdenciária.

A rescisão e homologação do contrato de trabalho de João não tem nenhuma formalidade legal para ser observada, uma vez que o empregado não completou 1 ano de serviço. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme previsto no art. 477, § 1º, da CLT. Logo, se o empregado tiver até 1 ano de serviço, o recibo será feito pela própria empresa, sem a necessidade de assistência do sindicato ao MTE.

O pagamento das verbas rescisórias será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato em dinheiro ou cheque visado. O empregado analfabeto deverá receber em dinheiro, conforme previsto no art. 477, § 4º, da CLT.

O prazo para o pagamento das verbas rescisórias será realizado até: a) o 1º dia útil imediato ao término do contrato nas hipóteses de aviso-prévio trabalhado ou contrato por prazo determinado; e b) o 10º dia, contado da data em que o empregado foi informado da dispensa, nas hipóteses de aviso-prévio indenizado, dispensa por justa causa ou no caso de o empregado que pede demissão ser liberado do cumprimento do aviso-prévio. Tendo em vista que João foi notificado para cumprimento do aviso-prévio, o prazo final será o 1º dia útil subsequente ao término do contrato de trabalho.

Ressalta-se que, se o empregador descumprir os prazos anteriores, será obrigado ao pagamento de multa no valor equivalente ao salário do empregado, exceto se, comprovadamente, o trabalhador foi quem deu causa ao atraso do pagamento. Importante ressaltar que essa multa, prevista no art. 477 da CLT, incide nos contratos por prazo determinado e indeterminado, inclusive nos casos em que a rescisão contratual tenha-se operado por prática de justa causa pelo trabalhador.

► ESTUDO DE CASO 02.

João comunicou a seu empregador que é portador do vírus HIV. Após tomar conhecimento, seu empregador rescindiu, sem justa causa, o contrato de trabalho. Nesse caso, de acordo com a atual jurisprudência do TST, configura dispensa discriminatória? Fundamente e discorra sobre as consequências dessa dispensa.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Há algum tempo, o TST vem decidindo que caracteriza atitude discriminatória o ato da empresa que, já ciente do estado de saúde de trabalhador, dispensa o empregado portador do vírus HIV sem a ocorrência de falta grave. Nesse sentido, foi publicada a Súmula nº 443:

Súmula nº 443 do TST. *Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração.*

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Assim, de acordo com o entendimento sumulado pelo TST, a dispensa de João é discriminatória. O ato discriminatório do empregador que dispensa em razão da condição peculiar do trabalhador fere diversos preceitos básicos constitucionais como: 1. Art. 1º, inciso III, da CF estabelece como base de todo ordenamento jurídico o respeito à dignidade da pessoa humana; 2. Art. 3º, inciso IV, da CF prevê que um dos objetivos da República é erradicar qualquer tipo de preconceito e discriminação; 3. Art. 5º, caput, e art. 7º da CF que preveem o princípio da igualdade. E, ainda, afronta a legislação infraconstitucional específica, prevista na Lei n. 9.029/1995.

É direito potestativo do empregador dispensar sem justa causa qualquer empregado, exceto aqueles detentores de estabilidade. O portador de doenças graves não possui estabilidade, pois não há previsão em lei nesse sentido. Somente terão direito à estabilidade, portanto, se houver previsão em acordo ou convenção coletiva ou, ainda, regulamento interno da empresa.

O TST, de acordo com a nova Súmula nº 443, presume que, uma vez tomada ciência da enfermidade, a dispensa sem justa causa de empregados que possuam algum tipo de doença grave, como HIV, é discriminatória. Em razão desse posicionamento do TST, o ônus da prova de que a dispensa não foi arbitrária ou discriminatória passa a ser do empregador.

CAPÍTULO IX

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

2.1.4. Organização do sindicato

A organização interna do sindicato será feita conforme previsão em seu estatuto. Desse modo, é **vedada a interferência ou intervenção** estatal no seu funcionamento interno. Exemplo: prefeito do município não poderá intervir nas eleições do sindicato dos servidores, proibindo que seu adversário político se candidate a dirigente sindical. Vale ressaltar, entretanto, que algumas normas da CLT ainda estão em vigor acerca da organização interna do sindicato, como forma de evitar abusos e uniformizar a matéria.

São órgãos do sindicato:

- a) **Assembleia geral.** É o órgão deliberativo do sindicato. Há decisões que devem ser tomadas com votação secreta, conforme prevê o art. 524 da CLT, por exemplo: eleição dos representantes sindicais, aprovação das contas da diretoria, aplicação do patrimônio, julgamento dos atos da diretoria relativos a penalidades impostas a associados e pronunciamento sobre dissídio do trabalho. Tendo em vista a importância da assembleia geral para o funcionamento do sindicato, o TST tem o entendimento, expresso na OJ nº 28 da SDC¹, de que é necessário dar publicidade do edital de convocação em todos os jornais que circulam nos municípios constantes da base territorial. Essa obrigação decorre da necessidade real de participação dos membros nas deliberações do sindicato. Em que pese a proibição de interferência estatal em seu funcionamento, é necessário garantir a ampla divulgação das ações do sindicato a seus integrantes². A divulgação do edital em canais de comunicação de fácil acesso é imprescindível, não bastando a publicação em meios oficiais.

Ademais, cumpre ressaltar que o TST entende que as formalidades de convocação da Assembleia Geral previstas no Estatuto do sindicato devem sempre ser observadas pela entidade:

1. **Orientação Jurisprudencial nº 28 da SDC do TST.** Edital de convocação da AGT. Publicação. Base territorial. Validade.
O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial.
2. PINTO, Raymundo Antonio Carneiro; BRANDÃO, Cláudio. *Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 264.

Orientação Jurisprudencial nº 35 da SDC do TST: Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório e a realização da assembleia correspondente, então a validade desta última depende da observância desse interregno.

Assim, em se tratando de norma explícita do próprio estatuto do sindicato, o TST afirma que deverá ser observada a formalidade para a realização do ato. Nesse sentido, há autores³ que entendem que referida OJ não está restrita apenas ao prazo mínimo entre a publicação e a realização da assembleia, mas que abrange qualquer aspecto formal expresso no Estatuto obrigatório para a realização da Assembleia Geral.

- b) **Diretoria.** A diretoria tem a função de administrar o sindicato e é composta por, no mínimo, 3 e, no máximo, 7 membros eleitos pela assembleia geral. Conforme já visto, a estabilidade⁴ alcança apenas os membros que representam a categoria, em número não superior a 7 membros titulares e mais 7 membros suplentes⁵, conforme prevê art. 522 da CLT e Súmula nº 369, II, do TST. A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato (eleição indireta). Os membros da diretoria terão mandato de 3 anos, de acordo com o art. 515, “b”, da CLT.
- b) **Diretoria.** A diretoria tem a função de administrar o sindicato e é composta por, no mínimo, 3 e, no máximo, 7 membros eleitos pela assembleia geral. Conforme já visto, a estabilidade⁶ alcança apenas os membros que representam a categoria, em número não superior a 7 membros titulares e mais 7 membros suplentes⁷, conforme prevê art. 522 da CLT e Súmula nº 369, II, do TST. A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato (eleição indireta). Os membros da diretoria terão mandato de 3 anos, de acordo com o art. 515, alínea “b”, da CLT.
- c) **Conselho fiscal.** O conselho fiscal tem a atribuição de fiscalizar as contas e gastos do sindicato. Esse órgão é formado por 3 membros eleitos pela assembleia

3. PINTO, Raymundo Antonio Carneiro; BRANDÃO, Cláudio. *Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 266.

4. Sobre o tópico estabilidade, importante que o leitor retorne ao capítulo VI, item 3, em que é tratada a estabilidade dos dirigentes sindicais. Nesse capítulo o candidato poderá analisar, detalhadamente, a Súmula nº 369 do TST, que é muito importante para o concurso de Analista do TRT.

5. Embora haja discussão sobre o tema, prevalece a corrente doutrinária e jurisprudencial que defende a estabilidade de, no máximo, 7 diretores e 7 suplentes. O posicionamento contrário defende 7 membros no total. O candidato deverá estar atento, pois a Súmula nº 369 do TST prevê 7 membros sem detalhar se há possibilidade ou não de 7 suplentes.

6. Sobre o tópico estabilidade, importante que o leitor retorne ao capítulo VI, item 3, em que é tratada a estabilidade dos dirigentes sindicais. Nesse capítulo o candidato poderá analisar, detalhadamente, a Súmula nº 369 do TST, que é muito importante para o concurso de Analista do TRT.

7. Embora haja discussão sobre o tema, prevalece a corrente doutrinária e jurisprudencial que defende a estabilidade de, no máximo, 7 diretores e 7 suplentes. O posicionamento contrário defende 7 membros no total. O candidato deverá estar atento, pois a Súmula nº 369 do TST prevê 7 membros sem detalhar se há possibilidade ou não de 7 suplentes.

geral. De acordo com o posicionamento do TST⁸, esses membros do conselho fiscal não gozam de estabilidade, pois não representam a categoria.

Os **delegados sindicais** são indicados pela diretoria, com a função de representar e defender os interesses do sindicato perante os poderes públicos e as empresas. De acordo com a jurisprudência do TST⁹, não possuem estabilidade, pois não possuem poderes de direção sindical e são indicados pela diretoria.

ORGANIZAÇÃO DO SINDICATO

- **Assembleia geral** – órgão deliberativo
 - Eleição dos dirigentes
 - Aprovação das contas
 - Aplicação do patrimônio
 - Julgamento dos atos da diretoria
 - Pronunciamento sobre dissídio do trabalho
 - Publicidade no edital de convocação da Assembleia (OJ nº 28 e 34 da SDC)
- **Diretoria**
 - Função de administrar o sindicato
 - Composta de, no mínimo, 3 e, no máximo, 7 membros
 - Estabilidade limitada a 7 titulares e 7 suplentes
 - Presidente é eleito pela diretoria (eleição indireta)
- **Conselho fiscal**
 - Gestão financeira do sindicato
 - Composto por 3 membros
 - Eleitos pela assembleia geral
 - Não tem estabilidade (OJ nº 365 do TST)

Obs.: Delegados sindicais

- Indicados pela diretoria para representar os interesses do sindicato
- Não gozam de estabilidade (OJ nº 369 do TST)

2.1.5. Custeio do sindicato

Há quatro espécies de contribuição para o custeio do sistema sindical.

a) **Contribuição sindical.** Era chamada, antigamente, de imposto sindical. É prevista em lei e no texto constitucional, sendo obrigatória para todos os empregados, profissionais liberais e, ainda, obrigatória aos empregadores,

-
8. Orientação Jurisprudencial nº 365 do TST: “Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT)”.
 9. Orientação Jurisprudencial nº 369 do TST: “O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo”.

conforme previsto nos artigos 578 a 610 da CLT. Ressalta-se, ainda, que será também obrigatória aos servidores estatutários¹⁰. Essa contribuição compulsória tem natureza de tributo.

Ressalta-se que o art. 47 do Estatuto da OAB (Lei nº 8.906/1994) estabelece isenção aos advogados do pagamento da contribuição sindical, uma vez que já têm a obrigação de pagar a contribuição anual à OAB: “O pagamento da contribuição anual à OAB isenta os inscritos nos seus quadros do pagamento obrigatório da contribuição sindical”. No julgamento de ação direta de inconstitucionalidade, o STF¹¹ entendeu que referido dispositivo não fere a constituição e que, portanto, deve ser mantida a isenção aos inscritos na OAB. Por outro lado, é válido ponderar que outros profissionais, tais como médicos e engenheiros, continuam obrigados a efetuar o pagamento tanto para o órgão de classe – CRM e CREA, respectivamente – quanto para o sindicato da categoria.

O Brasil é um dos únicos países que ainda exigem a contribuição compulsória de todos os empregados, associados ou não, via contribuição sindical. De acordo com a CF/88:

Art. 8º, IV. A assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, **independentemente da contribuição prevista em lei.** (grifos acrescidos)

O valor a ser descontado dos empregados é da remuneração de 1 (um) dia de trabalho¹². Esse valor será descontado no mês de março e repassado ao sindicato no mês de abril. O empregado deve ter prova da quitação da contribuição sindical, pois que será solicitada na admissão. Se não estiver trabalhando ou não tiver prova da quitação, deverá ser descontado no primeiro mês subsequente ao reinício do trabalho.

Para os empregadores, o valor cobrado será proporcional ao capital social da empresa, e o recolhimento ocorrerá no mês de janeiro. Vale ressaltar que não há cobrança de contribuição sindical dos **empregadores** para custeio das centrais sindicais.

O rateio da contribuição sindical, cobrada dos trabalhadores, é feita de acordo com o artigo 589 CLT:

- 5% para as confederações;
- 10% para centrais sindicais¹³;

10. Nesse sentido, veja julgado do STJ: RMS nº 40.628 – RJ. Ministra: Eliana Calmon. Data de Julgamento: 04/06/2013.

11. ADIN nº 2.522/2001

12. Se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão, será 1/30 da quantia recebida no mês anterior. Aliás, quando o empregado receber salário-utilidade ou, ainda, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 da importância que tiver recebido no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à previdência social, conforme previsto no art. 582 da CLT.

13. O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical.

- 15% para as federações;
- 60% para os sindicatos;
- 10% restantes para conta especial do emprego e salário.

No tocante às microempresas e empresas de pequeno porte, há previsão de isenção da contribuição sindical patronal (art. 13, § 3º, LC nº 123/2006). Note-se que a contribuição sindical dos empregados que é recolhida pelo empregador permanece. Somente há isenção na **contribuição do empregador** ao sindicato da categoria econômica. Essa isenção, dirigida aos optantes pelo simples nacional, foi alvo de discussão na ADI nº 4033/DF e declarada constitucional pelo STF por maioria de votos.

- b) Contribuição confederativa.** A contribuição confederativa serve para custear o sistema confederativo, isto é, sindicatos, federações e confederações. Há expressa previsão constitucional que possibilita a contribuição confederativa, art. 8, IV, CF/88. É fixada mediante decisão da assembleia geral e o desconto é feito na folha de pagamento dos empregados.

Diferentemente da contribuição sindical, vista anteriormente, a contribuição confederativa não tem natureza jurídica de tributo, portanto não pode ser cobrada de trabalhadores não associados ao sindicato, sob pena de grave violação à liberdade sindical. De acordo com a Constituição Federal e jurisprudência dominante nos tribunais:

Art. 8º, IV – A assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para **custeio do sistema confederativo** da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

Súmula Vinculante nº 40 do STF (Conversão literal da Súmula nº 666 do STF). A contribuição confederativa de que trata o art. 8, IV, da Constituição é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

- c) Contribuição assistencial.** A contribuição assistencial ou taxa de reversão é prevista no art. 513, e, da CLT. Essa contribuição tem como finalidade compensar os custos decorrentes da participação nas negociações coletivas e, ainda, em razão da conquista de condições mais benéficas aos trabalhadores. Não tem natureza de tributo, portanto será cobrada apenas dos filiados ao sindicato. De acordo com o Precedente Normativo nº 119 do TST:

Contribuições Sindicais – Inobservância de Preceitos Constitucionais: A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença

normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, **assistencial**, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados. (grifo acrescido)

- d) Mensalidade sindical.** Mensalidade sindical ou estatutária está prevista no art. 548, b, da CLT. É contribuição prevista no estatuto do sindicato e cobradas apenas do trabalhador filiado. É voltada para a manutenção de atividades recreativas e assistenciais do sindicato. Ex.: manutenção de clubes, dentista, colônias de férias, etc. Nesse sentido:

As mensalidades dos associados do sindicato, por sua vez, consistem em parcelas mensais pagas estritamente pelos trabalhadores sindicalizados a seus associados. São modalidades voluntárias de contribuições, comuns a qualquer tipo de associação, de qualquer natureza, e não somente sindicatos¹⁴.

CUSTEIO DO SINDICATO

a) Contribuição sindical obrigatória (prevista na CF/88)

- Natureza de tributo - compulsória
- Valor descontado é da remuneração de 1 dia de trabalho por ano

b) Contribuição confederativa (prevista na CF/88)

- Custeio do sistema confederativo
- Fixada em assembleia geral
- Cobrado apenas dos filiados (Súmula Vinculante nº 40 do STF - Conversão literal da Súmula nº 666 do STF)

c) Contribuição assistencial (prevista no art. 513, “e” da CLT)

- Compensar os custos durante a negociação
- Cobrado apenas dos filiados (OJ nº 17 SDC)

d) Mensalidade sindical (prevista no art. 513, “e” da CLT)

- Manutenção de atividades recreativas e assistenciais
- Cobrado apenas dos filiados

5. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO

Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se de que o examinador não ficará horas tentando decifrar códigos ininteligíveis

14. DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 93.

e, ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes **antes** de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado, alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

Por fim, a indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

► **QUESTÃO DISCURSIVA 01.**

Quais são os passos para a fundação de um sindicato no Brasil?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

O sindicato é uma pessoa jurídica de direito privado, portanto é necessário, para que adquira personalidade jurídica, o registro no cartório de registro civil de pessoas jurídicas. A lei não poderá exigir formalidade especial para a fundação do sindicato. Assim sendo, não há necessidade de prévia autorização do Estado para que o sindicato possa ser criado.

Na legislação brasileira vigora, entretanto, o princípio da unicidade sindical, isto é, não poderá existir mais de um sindicato profissional (trabalhadores) ou sindicato da categoria econômica (empregadores) na mesma base territorial. O Brasil não ratificou a Convenção Internacional nº 87 da OIT. Essa convenção adota o princípio da pluralidade sindical o que possibilitaria mais de um sindicato, representante da mesma categoria, na mesma base territorial.

Note-se que não há vedação para o sindicato que represente a categoria em várias cidades, por exemplo, sindicato dos trabalhadores rurais de

Catanduva (SP), São José do Rio Preto (SP), Fernandópolis (SP) e Votuporanga (SP), entretanto não é permitido dois sindicatos representarem a mesma categoria em um mesmo município.

Em razão dessa obrigatoriedade de sindicato único, há necessidade de registro do sindicato no Ministério do Trabalho e Emprego, para que esse órgão fiscalize se a unicidade sindical está sendo cumprida. Apenas após o registro no MTE é que o sindicato adquire natureza sindical, isto é, terá legitimidade para defender a categoria¹⁵. Em resumo, a lei não pode exigir formalidade para a criação de sindicato, exceto o registro no órgão competente (MTE).

► **ESTUDO DE CASO 01.**

Diante da ausência de questões dissertativas para Analista do TRT sobre o tema abaixo, utilizei a seguinte questão da 2ª fase do XIII Exame de Ordem da OAB.

Paulo, soldador, trabalha na empresa Tubo Forte Ltda.. Em abril de 2013, o sindicato representativo da categoria de Paulo firmou acordo coletivo com a empresa Tubo Forte Ltda., no qual estabelecia a concessão de vale refeição. Tal acordo teve validade de um ano e, até hoje, não houve outra norma coletiva negociada. Em razão disso, desde que houve o decurso do prazo de vigência do acordo, a empresa cessou o pagamento do benefício.

Na qualidade de advogado de Paulo, responda, fundamentadamente, aos itens a seguir.

- a) O que você deverá alegar em eventual ação trabalhista?
- b) Qual o princípio de direito do trabalho está envolvido na questão?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

O prazo de vigência dos acordos e convenções não poderá ser superior a 2 anos, de acordo com o art. 614, § 3º, da CLT. O objetivo desse prazo é fomentar negociações periódicas, adequando os instrumentos à realidade econômica e regional. Recentemente, entretanto, houve mudança do posicionamento do TST na Súmula nº 277. O prazo máximo de 2 anos deve ser interpretado, juntamente com a teoria da aderência limitada por revogação, ou seja, enquanto não houver um novo acordo ou convenção que modifique a situação do instrumento ajustado, este continua em vigor, mesmo após terminado o seu prazo de vigência de 2 anos. Assim, Paulo deve ter o direito ao recebimento do vale refeição restabelecido pela empresa Tubo Forte Ltda. pela aplicação do princípio da ultratividade da norma coletiva, que continua em vigor até que novo instrumento seja celebrado entre as partes.

15. Orientação Jurisprudencial nº 15 da SDC: “A comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988”.

ATUALIZAÇÕES CONFORME NOVO CPC

CAPÍTULO I

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

5.2. Necessidade de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia

Nas localidades onde houver Comissão de Conciliação Prévia, a demanda será submetida à tentativa de conciliação antes de ingressar com a reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho.

Havia discussão sobre a obrigatoriedade de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia, antes de ingressar na Justiça do Trabalho. Recentemente o Supremo Tribunal Federal – STF¹ – proferiu decisão no sentido de que é **facultativo** ao trabalhador a tentativa de conciliação perante a CCP, ou seja, ele poderá ingressar diretamente na Justiça do Trabalho. Cabe frisar, entretanto, que nos concursos de Analista do TRT há exigência da memorização nos exatos termos da lei, isto é, a demanda “será submetida”, lembrando da ressalva do entendimento do STF:

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

Antes dessa decisão do STF, caso o empregado ingressasse diretamente na Justiça sem a prévia tentativa de conciliação, se existisse a Comissão de Conciliação Prévia na empresa, o juiz extinguiria o processo sem julgamento de mérito, com base no art. 267, VI, do CPC². Nesse caso, o empregado não teria atendido uma das condições da ação expressamente previstas em lei (art. 625-D da CLT). Hoje esse entendimento está superado. A presença na Comissão poderá ser feita sem a presença de advogado. Note-se que, nos termos do art. 625-D da CLT supramencionado, não há obrigatoriedade de selar o acordo, mas apenas a tentativa.

1. ADIN 2139-DF, Relator Ministro Marco Aurélio.

2. **Art. 485, VI, do Novo CPC:** “O juiz não resolverá o mérito quando: verificar ausência de legitimidade ou de interesse processual.”

CAPÍTULO VIII

AVISO-PRÉVIO, TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO, PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

1. PRESCRIÇÃO

Cabe frisar, ainda, que o art. 219 do CPC prevê a possibilidade de reconhecimento da **prescrição de ofício**, pelo juiz de direito. Destaca-se, ainda, que o Novo CPC também prevê o reconhecimento de ofício garantido o contraditório das partes (art. 332, § 1º e 487, parágrafo único do NCPC). Assim sendo, com base na celeridade processual e para evitar gastos de dinheiro público, o juiz, uma vez identificado que o direito não poderia ser exigido, pois se encontra prescrito, poderia declarar a prescrição e extinguir o processo com relação a esse pedido. Em resumo, o juiz, em qualquer grau de jurisdição e a qualquer momento do processo poderia reconhecer a prescrição. De acordo com a legislação:

CPC/1973

Art. 219 do CPC. A citação válida torna prevento o juízo, induz litispendência e faz litigiosa a coisa; e, ainda quando ordenada por juiz incompetente, constitui em mora o devedor e interrompe a prescrição

(...)

§ 5º O juiz pronunciará, de ofício, a prescrição.

Novo CPC

Art. 332, §1º: O juiz também poderá julgar liminarmente improcedente o pedido se verificar, desde logo, a ocorrência de decadência ou de prescrição.

Art. 487, parágrafo único. Ressalvada a hipótese do § 1º do art. 332, a prescrição e a decadência não serão reconhecidas sem que antes seja dada às partes oportunidade de manifestar-se.

3.2. Decadência

Na decadência extingue-se o próprio direito pelo decurso do prazo³. A decadência é contada a partir do nascimento do direito, já a prescrição começa a fluir a partir da violação do direito⁴.

3. “A decadência dirige-se de preferência aos direitos potestativos. Os direitos potestativos são aqueles que a lei confere a determinadas pessoas de influir, com uma declaração de vontade, sobre situações jurídicas de outras, sem o concurso de vontades destas. Isso quer dizer que é dispensada a manifestação de vontade da outra pessoa ou qualquer outra atitude para o exercício do direito potestativo.” BARRETO, Gláucia. *Curso do Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2008. p. 458.

4. Decadência e prescrição possuem um traço em comum: decorrem da inércia do titular do direito, após um certo período de tempo.

Na decadência não há causas suspensivas e interruptivas. Podem-se citar como exemplos os prazos de decadência a seguir previstos no direito do trabalho:

- a) **30 dias**, a contar da suspensão do empregado, para o ajuizamento do inquérito judicial para apuração de falta grave – art. 853 da CLT. Nesse sentido:

Súmula nº 403 do STF: É de decadência o prazo de 30 dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.

- b) **120 dias** para ajuizar o mandado de segurança (art. 975 do NCPC).

- c) **2 anos** para ajuizar ação rescisória⁵.

5. Com o novo CPC, o prazo de 2 anos foi mantido conforme **art. 975 do NCPC**: “O direito à rescisão se extingue em 2 (dois) anos contados do trânsito em julgado da última decisão proferida no processo.”

