

**RESUMO** ESQUEMATIZADO

# AUDITOR FISCAL DO TRABALHO

---

**COMBO**

## CURSO COMPLETO

Confira no link abaixo o curso completo:

Curso completo: <https://bit.ly/3P73b8Z>

## APRESENTAÇÃO DOS PROFESSORES

Olá, futuro (a) Auditor (a) Fiscal do Trabalho!

Nós, Prof. Mariana Matos e Prof. Bruno Bezerra, estamos juntos com você nesse Resumo Esquemático.

### PROF. MARIANA MATOS

Sou **Mariana Matos**, advogada trabalhista e previdenciária, pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Associação de Magistrados do TRT-12 (2015), pós-graduada em “educação a distância e tecnologias educacionais” pela Universidade Paranaense – UNIPAR (2020) e professora de Direito Material, Processo e Internacional do Trabalho no *tecconcursos*.

Desde 2014 faço comentários de questões para concursos públicos – já são mais de 16 mil questões comentadas e, claro, familiaridades com as Bancas e provas de concursos públicos. E por que decidi fazer essa breve introdução? Para lhe dizer que a única coisa que separa o meu conhecimento do seu é: **a experiência adquirida ao longo do tempo.**

### PROF. BRUNO BEZERRA

Opa, pessoal. Tudo bem? Atualmente exerço o cargo de Auditor Fiscal da Receita Federal do Brasil (AFRFB). Sou pós-graduado em Direito Tributário e professor de Legislação Tributária Federal na pós-graduação do Estratégia Concursos e no Passo Estratégico.

Estou há mais de 17 anos vivendo no mundo dos concursos, após decidir largar a Odontologia. Em minha carreira concursística, fui aprovado e nomeado em 3 concursos públicos federais:

- Analista Tributário da Receita Federal do Brasil (2006) – 3º lugar na 3ª RF
- Analista de Comércio Exterior do MDIC (2012) – 11º lugar
- Auditor Fiscal da Receita Federal (2012) – 25º lugar

## DO MATERIAL

Estamos lhe oferecendo o conhecimento que a Prof. Mariana adquiriu na última década comentando mais de 16 mil questões de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Prof. Mariana aqui com a palavra. Levou um tempo para mim, mas você não precisa fazer o mesmo, é por isso que estou aqui: **para acelerar a sua nomeação**.

O material aqui proposto foi elaborado com base em milhares de questões objetivas comentadas por mim. Tudo de mais recorrente que já tenha sido cobrado em prova, está aqui, neste **material esquematizado**.

Neste material você vai ter contato com **a tríade da nomeação** (lei seca, doutrina e jurisprudência) de forma esquematizada. Precedentes têm ganhado importância em provas e, por vincularem à Administração Pública, você precisará saber, ainda mais se as Bancas do concurso de AFT forem CEBRASPE ou FGV.

Este curso **compreende 32 aulas regulares** sobre Direito do Trabalho, Legislação do Trabalho e Saúde e Segurança do Trabalho, incluída as 38 NR's do MTE. Tudo com base no último edital e outras apostas para o concurso de 2023. Com a publicação do edital essas aulas podem sofrer alterações. Fique tranquilo! Vamos readequá-lo!

Ao final do Curso será disponibilizado **SIMULADO COM 500 itens (V/F) para você** revisar todo o conteúdo. Serão 08 semanas de curso. As aulas serão disponibilizadas a cada dois dias na plataforma. E, nesse ponto, vou precisar da sua ajuda.

Nos dias que não houver liberação de aulas, **você vai resolver questões do assunto do dia anterior**. Isso é fundamental para a sua aprovação e para memorização do conteúdo. Sua estratégia de estudos será: faça a leitura da aula com a legislação em mãos. No dia seguinte, questões sobre o assunto, então siga em frente no nosso curso.

Lembre-se de que estou aqui para lhe ajudar e ouvir você também, então, entre em contato, faça suas observações, e vamos juntos nesta caminhada!

Canais de contato: prof.minutoconcurseira@gmail.com; siga-me também pelo instagram < <https://www.instagram.com/prof.minutoconcurseira/> > composto só de dicas de concursos na área trabalhista.

Bons estudos!

**Mariana Matos**

**“Não se adquire excelência sem a prática constante”.**

*(Jane Austen – Orgulho e Preconceito).*

## DO CRONOGRAMA

CRONOGRAMA – AFT 2023 - CURSO 08 SEMANAS DE 22.07.23 A 24.09.2023 Aulas disponíveis a cada 02 dias		
1ª semana	<b>AULA 01</b>	1. Princípios e fontes do direito do trabalho. 2. Direitos constitucionais dos trabalhadores. 23 Renúncia e transação.
	<b>AULA 02</b>	3 Relação de trabalho e relação de emprego. 3.1 Requisitos e distinção. 3.2 Relações de trabalho lato sensu: trabalho autônomo, eventual, temporário: terceirização. 26 Trabalho Doméstico. 27 Trabalho Portuário.
	<b>AULA 03</b>	Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu. 4.1 Empregado e empregador (conceito e caracterização). 4.2 Poderes do empregador no contrato de trabalho. 5 Grupo econômico. 5.1 Sucessão de empregadores. 5.2 Responsabilidade solidária. 28 Aprendizagem Profissional.
	<b>AULA 04</b>	6 Contrato individual de trabalho. 6.1 Conceito, classificação e características. 7 Alteração do contrato de trabalho. 7.1 Alteração unilateral e bilateral. 7.2 O jus variandi. 8 Suspensão e interrupção do contrato de trabalho. 8.1 Caracterização e distinção.
2ª semana	<b>AULA 05</b>	9 Rescisão do contrato de trabalho. 9.1 Justa causa. 9.2 Rescisão indireta. 9.3 Dispensa arbitrária. 9.4 Culpa recíproca. 9.5 Indenização. 10 Aviso prévio.
	<b>AULA 06</b>	11 Estabilidade e garantias provisórias de emprego. 11.1 Formas de estabilidade. 11.2 Despedida e reintegração de empregado estável.
	<b>AULA 07</b>	12 Duração do trabalho. 12.1 Jornada de trabalho. 12.2 Períodos de descanso. 12.3 Intervalo para repouso e alimentação. 12.4 Descanso semanal remunerado. 12.5 Trabalho noturno e trabalho extraordinário. 12.6 Sistema de compensação de horas.
	<b>AULA 08</b>	14 Férias. 14.1 Direito a férias e sua duração. 14.2 Concessão e época das férias. 14.3 Remuneração e abono de férias.
3ª semana	<b>AULA 09</b>	13 Salário mínimo. 13.1 Irredutibilidade e garantia. 15 Salário e remuneração. 15.1 Conceito e distinções. 15.2 Composição do salário. 15.3 Modalidades de salário. 15.4 Formas e meios de pagamento do salário. 15.5 13o salário. 16 Equiparação salarial. 16.1 Princípio da igualdade de salário. 16.2 Desvio de função.
	<b>AULA 10</b>	17 FGTS e seguro desemprego. 18 Prescrição e decadência.
	<b>AULA 11</b>	19 Proteção ao trabalho da mulher. 19.1 Estabilidade da gestante. 19.2 Licença maternidade.
	<b>AULA 12</b>	20 Direito coletivo do trabalho. 20.1 Convenção no 87 da OIT (liberdade sindical). 20.2 Organização sindical. 20.3 Conceito de categoria. 20.4 Categoria diferenciada. 20.5 Convenções e acordos coletivos de trabalho.
4ª semana	<b>AULA 13</b>	21 Direito de greve e serviços essenciais. 22. Comissões de conciliação prévia.
	<b>AULA 14</b>	24 Combate ao trabalho infantil e às condições análogas à de escravidão.
	<b>AULA 15</b>	25 Regulamento da Inspeção do Trabalho. 25.1 Lei no 10.593/2002. 25.2 Lei nº11.890/2008. 25.3 Decreto no 4.552/2002. 28.1 Lei no 10.097/2000. 28.2 Decreto no 5.598/2005.
	<b>AULA 16</b>	29 Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.
	<b>AULA 17</b>	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: Segurança e saúde no trabalho nos diplomas legais vigentes no país: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

5ª semana	AULA 18	2 Normas Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2.1 Convenção no 81 – Inspeção do Trabalho (Decreto no 95.461/1987). 2.2 Convenção no 139 – Prevenção e controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos (Decreto no 157/1991). 2.3 Convenção no 148 – Proteção dos Trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído, às vibrações no local de trabalho (Decreto no 93.413/1986). 2.4 Convenção no 155 – Segurança de Saúde dos Trabalhadores (Decreto no 1.254/1994). 2.5 Convenção no 161 – Serviços de Saúde do Trabalho (Decreto no 127/1991). <b>*pode sofrer alterações com a publicação do edital.</b>
	AULA 19	3 Doenças ocupacionais, acidente do trabalho e conduta médico-pericial. 3.1 Conceito e epidemiologia. 3.2 Impacto do trabalho sobre a saúde e segurança dos trabalhadores. 3.3 Indicadores de saúde-doença dos trabalhadores. 3.4 Situação atual da saúde dos trabalhadores no Brasil. 3.5 Patologia do trabalho. 3.6 Conduta pericial. 3.7 Normas Técnicas das LER/DORT.
	AULA 20	4 Segurança e medicina no trabalho. 4.1 CIPA. 4.2 Atividades insalubres ou perigosas. 5 Proteção ao trabalho do menor..
6ª semana	AULA 21	LEGISLAÇÃO DO TRABALHO: 2 Normas Regulamentadoras aprovadas pela Portaria MTb no 3.214, de 08/06/1978. <b>*pode sofrer alterações com a publicação do edital.</b> <b>NR-1 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS</b>
	AULA 22	<b>NR-3 - EMBARGO E INTERDIÇÃO e NR-4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO</b>
	AULA 23	<b>NR-5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES e NR-6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI e NR-8 – EDIFICAÇÕES e NR-35 - TRABALHO EM ALTURA</b>
	AULA 24	<b>NR-7 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL e NR-9 - AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS</b>
7ª semana	AULA 25	<b>NR-10 - SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE , NR-11 - TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS , NR-12 - SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS, NR-13 - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO NR-14 - FORNOS</b>
	AULA 26	<b>NR-15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES NR-16 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS NR-19 - EXPLOSIVOS NR-20 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS</b>
	AULA 27	<b>NR-17 - ERGONOMIA NR-18 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO</b>
	AULA 28	<b>NR-21 - TRABALHOS A CÉU ABERTO NR-22 - SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO NR-23 - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS</b>
8ª semana	AULA 29	<b>NR-24 - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO NR-25 - RESÍDUOS INDUSTRIAIS NR-26 - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA</b>
	AULA 30	<b>NR-28 - FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES NR-29 - NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO NR-30 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AQUAVIÁRIO NR-34 - CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL</b>
	AULA 31	<b>NR-31 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA NR-36 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS</b>
	AULA 32	<b>NR-32 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE NR-33 - SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS NR-37 - SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO NR-38 - SEGURANÇA</b>

		E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS
Bônus	AULA EXTRA	SIMULADOS = 500 ITENS VERDADEIRO/FALSO SOBRE O CONTEÚDO.

## DIREITOS HUMANOS

AULAS TERÇA E SEXTA	DISPONÍVEL EM:	TEMA
1ª semana:	19.09.23	Teoria geral dos direitos humanos. 1.1 Conceito, terminologia, estrutura normativa, fundamentação. 2 Afirmação histórica dos direitos humanos. 3 Direitos humanos e a responsabilidade do Estado.
	22.09.23	4 Direitos humanos na Constituição Federal. 5 Documentos históricos brasileiros 6. Institucionalização dos direitos e garantias fundamentais. 7 Política nacional de direitos humanos. 8 Programas nacionais de direitos humanos
2ª semana:	26.09.23	9 Globalização e direitos humanos. 10 A proteção internacional dos direitos humanos. 11 Fundamentos dos direitos humanos. 12 Características dos direitos humanos no direito internacional.
	29.06.23	13 Interpretação e aplicação dos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos. 14 As três vertentes da proteção internacional da pessoa humana. 14.1 Direitos humanos, direito humanitário e direito dos refugiados.
3ª semana:	03.10.23	15 A interligação entre o direito internacional e o direito interno na proteção dos direitos humanos. 16 A Constituição brasileira e os tratados internacionais de direitos humanos. 17 Sistema internacional de proteção dos direitos humanos. 18 Universalismo e relativismo cultural. 18.1 Precedentes históricos. 19 O sistema da liga das nações.
	06.10.23	20 A Organização Internacional do Trabalho (OIT). 21 Instrumentos internacionais de direitos humanos.
4ª semana:	10.10.23	22 O núcleo de direito internacional dos direitos humanos. 22.1 Carta das Nações Unidas. 22.2 Declaração universal de direitos humanos. 22.3 Pacto internacional de direitos civis e políticos. 22.4 Pacto internacional de direitos econômicos, sociais e culturais. 22.5 Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. 22.6 Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. 22.7 Convenção contra a tortura e outros tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes. 22.8 Convenção sobre os direitos da criança. 22.9 Convenção internacional sobre a proteção de direitos de todos os migrantes trabalhadores e membros de suas famílias.
	13.10.23	23 Os limites dos direitos humanos na ordem internacional. 24 A natureza objetiva da proteção internacional dos direitos

		humanos. 25 Mecanismos de proteção contra as violações de direitos humanos. 26 Responsabilidade internacional em matéria de direitos humanos.
5ª semana:	<b>17.10.23</b>	27 Regra do esgotamento dos recursos internos na proteção dos direitos humanos. 28 Mecanismo unilateral e mecanismo institucional ou coletivo.
	<b>20.10.23</b>	29 A proteção dos direitos humanos na ONU. 29.1 Sistemas convencional e extraconvencional da ONU. 30 Sistema europeu de direitos humanos. 31 Sistema interamericano de direitos humanos. 31.1 Comissão interamericana de direitos humanos e corte interamericana de direitos humanos. 31.2 Proteção dos direitos humanos no Mercosul
6ª semana:	<b>24.10.23</b>	32 Responsabilidade internacional dos estados por violações de direitos sociais, econômicos e culturais. 33 Mecanismos coletivos e afirmação do indivíduo como sujeito de direito internacional. 34 Implementação das decisões de responsabilização internacional do Estado por violação de direitos humanos.
	<b>27.10.23</b>	35 Instrumentos e Normas Internacionais de Direitos Humanos. 35.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos (Resolução Assembleia ONU de 10.12.1948). 35.2 Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 27, em 25.09.1992 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06.11.1992).
7ª semana:	<b>31.10.23</b>	36 A Auditoria Fiscal do Trabalho como agente de proteção e concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 36.1 Segurança e Saúde no Trabalho. 36.2 Combate à redução análoga ao trabalho escravo. 36.3 Discriminação e ações afirmativas. 36.4 Direitos da mulher, da Criança, do Adolescente e do Idoso. 36.5 Direito das Pessoas com Deficiência. 37 Programa Nacional de Direitos Humanos (Decreto nº 7.037/2009 – Eixos Orientadores II e III).
	<b>03.11.23</b>	500 ITENS V/F

## Sumário

<b>1.1. DIREITO DO TRABALHO</b> .....	10
1.2 PRINCÍPIOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO .....	12
1.2.1 <i>Conceito de princípios</i> .....	12
<b>1.2.2 Princípios Constitucionais</b> .....	12
<b>1.2.3 Princípios gerais do direito</b> .....	13
1.2.4 Princípios específicos do Direito do Trabalho .....	13
<b>A) PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO</b> .....	13
<b>B) PRIMAZIA DA REALIDADE</b> .....	16
<b>C) CONTINUIDADE</b> .....	16
<b>D) INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA</b> .....	16
<b>E) INTANGIBILIDADE SALARIAL</b> .....	17
<b>F) IRRENUNCIABILIDADE</b> .....	18
<b>G) DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES</b> .....	18
1.3 RENÚNCIA E TRANSAÇÃO.....	19
1.4 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO .....	20
<b>1.4.1 CONCEITO JURÍDICO</b> .....	20
<b>1.4.2 CLASSIFICAÇÃO</b> .....	20
1.4.2.1 Fontes autônomas.....	20
1.4.2.2 Fontes heterônomas .....	21
1.4.3 Não são fontes <b>FORMAIS!</b> .....	22
1.5 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES.....	22
<b>1.5.1 Considerações iniciais</b> .....	22
<b>1.5.2 Rol do artigo 7º da Constituição Federal</b> .....	24
<b>1.5.2.1 Extinção do Contrato</b> .....	24
<b>1.5.2.2 Remuneração</b> .....	26
<b>1.5.2.3 Jornada de Trabalho</b> .....	30
<b>1.5.2.4 Descansos e intervalos</b> .....	31
<b>1.5.2.5. Proteção ao Trabalho</b> .....	32
<b>1.5.2.6. Previdência e Assistência</b> .....	34
<b>1.5.2.7. Prescrição</b> .....	34
<b>1.5.2.8 Direito Coletivo</b> .....	35
1.5.3 Associação profissional ou sindical .....	35
1.5.4 <i>Outros Direitos Constitucionais</i> .....	37
<b>1.5.4.1. Greve</b> .....	37
<b>1.5.4.2 Participação em órgãos colegiados</b> .....	37

---

<b>LEGISLAÇÃO CORRESPONDENTE –</b> .....	39
Competência Trabalhista: .....	39
Fontes do Direito do trabalho .....	39
Princípios Constitucionais .....	39
Princípio da Proteção.....	39
<b>Da norma mais favorável:</b> .....	39
<b>Da condição mais benéfica</b> .....	39
<b>Inalterabilidade lesiva</b> .....	39
Primazia da realidade .....	40
Continuidade da relação de emprego .....	40
<b>Da inalterabilidade contratual lesiva</b> .....	40
<b>Intangibilidade salarial</b> .....	40
<b>Autonomia da vontade das partes</b> .....	40
Direito Internacional .....	41
Transação e Renúncia.....	41

## AULA 01 - Princípios e fontes do direito do trabalho. 2. Direitos constitucionais dos trabalhadores. 3. Renúncia e transação.

### 1.1. DIREITO DO TRABALHO

A palavra “trabalho” tem origem no latim “*tripaliare*” que consiste em “martirizar com o *tripalium*”, instrumento de tortura de três paus.

#### 1º FASE:

Para Alice Monteiro de Barros<sup>1</sup> na Antiguidade Clássica, no mundo greco-romano:

- O trabalho possuía um sentido material, **era reduzido a coisa, o que tornou possível a escravidão**; o homem perde a posse de si mesmo.
- Na escravidão é impossível se falar em direitos trabalhistas, porque **não** se tem o **consentimento livre entre as partes**.

#### 2º FASE:

Sobre a Idade Média:

- Decaiu o trabalho escravo;
- Surgiu o trabalho **feudal**, em que o servo era submetido aos senhores em busca de proteção às terras diante as invasões do Estado ou dos bárbaros.
- Impulsionados pela necessidade e oportunidade, os feudos buscaram mercadorias fora dos limites locais surgindo o intercâmbio de produtos e logo estes centros de comércio evoluíram para corporações de ofício.
- A **Lei Chapelier (1791) extingue as corporações de ofício** e torna o trabalho livre e independente de qualquer intermediário.

#### 3º FASE:

- Com a inovação tecnológica (Revolução Industrial), o trabalho manual é substituído por máquinas e se consagra a liberdade de profissões e ofícios;
- Surge o Direito do Trabalho para regular o trabalho subordinado;

#### 4º FASE:

<sup>1</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. LTR. São Paulo, 2016. p. 45.

- Revolução 4.0: uso massivo de tecnologia de informação e comunicação (big data, informação na nuvem)
- Trazem novas formas de subordinação, por exemplo, aqueles por meio de plataformas digitais (Uber, ifood, tudo20);

Por que fazer essa breve introdução? Para que você possa entender que os princípios do direito do trabalho se fundam **na proteção do trabalhador** e, com o neoconstitucionalismo, na **dignidade humana do trabalhador**.

O Direito do Trabalho é ramo ***especializado da relação jurídica de emprego***, embora também regule relações de trabalho.

## CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

- Critério misto ou complexo: **considera tanto as pessoas (critério subjetivo) como as matérias da relação do trabalho (critério objetivo)**.
- Segundo Maurício Godinho Delgado: ***Complexo de princípios, regras e institutos (critérios objetivos) jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho (critério subjetivo) e outras relações normativamente especificadas e relações coletivas***,<sup>2</sup>:

Posicionamento clássico: o conteúdo do Direito do Trabalho ***abrange as relações de emprego***, por excelência, mas também ***aquelas relações que a lei assim as considerar***, por exemplo, estágio e trabalho avulso.

***NÃO CABE AO DIREITO DO TRABALHO REGIDO PELA CLT REGULAR AS RELAÇÕES DE SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS. Súmulas 137 e 218 do STJ***

## Natureza Jurídica do Direito do Trabalho

- O Direito do Trabalho possui natureza jurídica de **direito privado**, embora haja em sua regulamentação matéria de direito público.
- São argumentos que sustentam referida teoria do direito privado:

*a) os sujeitos da relação são empregados e empregador, o Estado quando participa o faz na condição de empregador;*

*b) a maioria das normas é de ordem privada;*

*c) a prestação de serviço tem origem do Direito Civil, portanto, privado.*

<sup>2</sup> DELGADO, M.G. **Curso de Direito do Trabalho**. 11º ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 51.

## 1.2 PRINCÍPIOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO

### 1.2.1 Conceito de princípios

#### CONCEITO DE PRINCÍPIOS

- São elementos de **sustentação do ordenamento jurídico** e lhe dão coerência jurídica.
- Por regra, para o Direito do trabalho, são fontes **integrativas**, conforme o caput do art. 8º da CLT.
- CUIDADO! Você já deve ter estudado sobre o neoconstitucionalismo, o qual dá força normativa aos princípios.
- Os princípios passaram por uma transformação, ampliando os diversos papéis que desenvolvem. Certamente, terá uma função **supletiva/integrativa**, nos termos do art. 8º da CLT, mas também, o caráter **normativo**, os quais, sem dúvida passam a ser fonte formal do Direito.

PARA A CLT (1943), OS PRINCÍPIOS SÃO FONTES **INTEGRATIVAS** DO DIREITO DO TRABALHO, MAS PARA O NOVO MODELO CONSTITUCIONAL, OS PRINCÍPIOS SÃO **FONTES FORMAIS** DO DIREITO.

### 1.2.2 Princípios Constitucionais

- Todos os princípios, independente da esfera do Direito, buscam seu fundamento naqueles **princípios constitucionais** (art. 1º da CF), na esfera trabalhista se sobressaem:
  - **Princípio da dignidade humana**: impede que o trabalhador seja tratado **como um mero objeto da relação de trabalho (mercadoria), entendimento vedado pela OIT (Constituição da OIT – Declaração da Filadélfia)**.
  - **Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa**: consagram a **concorrência leal**, isto é, “em pé de igualdade” no mercado de trabalho entre empregadores (inclusive a proibir o dumping social<sup>3</sup>) a ratificar a importância do trabalho na sociedade. Também estão relacionados à **liberdade de pensamento, de expressão, de crença, de associação** bem como a liberdade **profissional e sindical**.
  - O **Direito à propriedade** e a sua **função social** caracterizam as razões de existência das empresas e seu patrimônio.
  - **NÃO DISCRIMINAÇÃO**: é protetivo; conduta censurável; tem fundamento em duas *core obligations*: Convenção 100 da OIT: igualdade de remuneração para o trabalho igual

<sup>3</sup> *Dumping social* = busca de vantagens comerciais pela adoção de condições desumanas de trabalho. (ROMAR, Carla Tereza Martins. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 5ª ed. Saraiva. São Paulo, 2018. P. 871).

entre homens e mulheres; Convenção 111 da OIT: trata sobre discriminação em matéria de emprego e profissão

OBS: A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher foi uma das questões discursivas da última prova de AFT (2013).

### 1.2.3 Princípios gerais do direito

Dentre os **Princípios Gerais do Direito**, aplicáveis na esfera trabalhista, encontra-se:

- A **boa-fé objetiva**: os contratantes devem agir com **probidade e lealdade**, desde o início até o final da execução do contrato, e mesmo pós-contrato, sob pena de eventual responsabilidade contratual e extracontratual.
- A **razoabilidade**: orienta as partes a agirem com bom-senso e **proporcionalidade** (atitudes adequadas e necessárias); meios capazes de atingir à finalidade, da melhor forma possível para resolução de conflitos. Em matéria trabalhista tem aplicação prática nos casos de punição do empregado;

O Direito do Trabalho se relaciona com o direito **constitucional** (óbvio, porque é base do ordenamento jurídico!), **empresarial** (instituição e organização da empresa), **administrativo** (**normas de ambiente do trabalho – essa é sua área de atuação, auditor (a) fiscal do trabalho**), **tributário** (contribuições sociais), do **consumidor** (hipossuficiência do empregado), **civil** (normas da relação de trabalho) e **internacional** (reconhecimento de tratados e convenções).

### 1.2.4 Princípios específicos do Direito do Trabalho

#### A) PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

- Também denominado de **protetor ou tutelar** é aquele que **reconhece o empregado como o elo mais fraco da relação; O empregado “merece”** ser protegido.
- Essa proteção não pode criar desequilíbrios anormais à relação de trabalho, pelo contrário, sua **função primordial é equilibrar**.

**O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO EQUILIBRA A RELAÇÃO DO TRABALHO AO PRESUMIR A HIPOSSUFICIÊNCIA DO EMPREGADO**

**EXCEÇÃO:**

- A Lei 13.467/17 (art. 444, § único da CLT) traz uma **presunção de não hipossuficiência** para o empregado que:
  - Receba **duas vezes mais o TETO do INSS e;**
  - **Tenha curso superior,**

- Cumpridos esses requisitos, o empregado é **autossuficiente** para negociar como se ente coletivo fosse podendo fixar livremente as cláusulas do **art. 611-A da CLT (prevalência do negociado sobre o legislado)**;

### SUBDIVISÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção trata de uma superioridade jurídica reconhecida legalmente para o **empregado que tem em si a presunção de hipossuficiência**. Este princípio dá origem a outros três:

- **PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL**
- **DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA**
- **DO IN DÚBIO PRO OPERÁRIO**

#### *Princípio da norma mais favorável*

- Consagra a **hierarquia flexível das normas**, isto é, **dentre duas normas jurídicas, aplica-se a mais favorável ao empregado**, independente da escala jurídica em que ela se encontra. A pirâmide de Kelsen, aqui, é flexível!

**INEXISTE HIERARQUIA RÍGIDA DE NORMAS JURÍDICAS NO DIREITO DO TRABALHO EM DECORRÊNCIA DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL**

**EXCEÇÕES:**

1. **As normas proibitivas estatais** não podem ser alvo de aplicação mais favorável. Por exemplo, a prescrição, ainda que seja prejudicial ao empregado, ela deverá ser aplicada.
2. Art. 620 da CLT: entre acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho, **SEMPRE, SEMPRE. SEMPRE** prevalece o acordo coletivo de trabalho. Em tese as cláusulas do ACT deveriam ser mais benéficas, porque em sentido restrito (empresa x sindicato dos empregados).

E como saber qual é a norma mais favorável ao empregado? Há duas teorias:

- **Teoria da acumulação:** seleciona apenas o que é benéfico nas duas normas e “quase” cria uma terceira;
- **Teoria do conglobamento:** analisa o conjunto (em bloco) de Direitos mais benéficos entre uma norma e outra. É a teoria aplicável!

#### *Princípio da condição mais benéfica*

- Consiste em assegurar o **direito adquirido**; nenhuma condição mais vantajosa ao empregado poderá **ser retirada quando já incorporado ao patrimônio dele**, quando prevista no **contrato de trabalho ou no regulamento da empresa**.

**O PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA IMPEDE A SUPRESSÃO DE DIREITO FAVORÁVEL QUANDO JÁ INCORPORADO NO PATRIMÔNIO DO EMPREGADO.**

- Também ratifica a imposição do princípio da condição mais benéfica o item I da Súmula 51: *“as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”*.
- No mesmo sentido, o item II da Súmula 288 do TST, *“Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro”*.

Mais à frente vamos falar sobre a distinção de renúncia e transação e a possibilidade no Direito do trabalho, por ora, atente-se ao enunciado da Súmula, bastante recorrente em provas!

**A ALTERAÇÃO OU REVOGAÇÃO DE CLÁUSULAS VANTAJOSAS EM REGULAMENTO DA EMPRESA NÃO ATINGE OS EMPREGADOS JÁ ADMITIDOS**

Mantém-se a premissa máxima dos princípios de que eles não são **absolutos**:

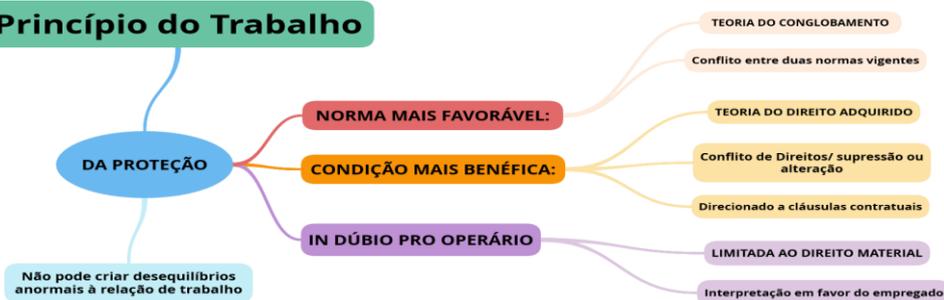
### EXCEÇÕES:

- **Preceito de lei:** ensinamentos da norma;
- **Sentenças normativas:** decisão em sede de convenção coletiva.
- **Instrumentos coletivos de trabalho** – pois vedada a ultratividade: (ACT/CCT);
- **Normas de ordem pública:** que não pode ser alterada pelas partes;

### Princípio do in dubio pro operário

- É a **interpretação mais favorável ao empregado**. Na dúvida de norma material, decide-se pela aquela mais favorável ao empregado (isso deve ser aplicado na fiscalização).
- Não se aplica na esfera processual do trabalho;

## Princípio do Trabalho



### B) PRIMAZIA DA REALIDADE

- Campeão em provas: **os fatos prevalecerão em relação à forma com que foram pactuadas** as condições de trabalho.
- Fundamento: **na verdade real** do contrato de trabalho não se limitando às disposições formais firmadas entre as partes, por exemplo, o contrato escrito de autônomo, quando na realidade há uma relação de emprego regulada pela CLT. Prevalece o vínculo de emprego.
- É nulo de pleno direito atos praticados para desvirtuar ou fraudar a aplicação da CLT (relação de emprego) – art. 9º da CLT.

**OS ELEMENTOS FÁTICOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO SE SOBREPÕEM ÀS FORMALIDADES PACTUADAS ENTRE AS PARTES.**

### C) CONTINUIDADE

- **Há presunção de que os contratos de trabalho são firmados por prazo indeterminado.**
- É uma presunção juris tantum (admite prova em contrário)
- O empregado concede a energia de trabalho como meio de sobrevivência, daí a presunção de que o contrato de trabalho se prolonga no tempo.
- APLICAÇÃO PRÁTICA: em matéria de **garantias provisórias de emprego** (estabilidades), bem como para a **sucessão de empregadores**:

### D) INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

- De modo geral, uma vez concretizada a relação de trabalho, não poderá haver alteração que **cause prejuízos ao empregado**. (art. 468 da CLT)
- Esse princípio **afasta a aplicação da cláusula rebus sic stantibus**, isto é, da revisão contratual por fatos supervenientes que tornem o contrato excessivamente oneroso para uma das partes.
- Lembre-se de que os riscos do empreendimento **são exclusivamente do empregador** (princípio da alteridade), que não pode alterar o contrato diante de prejuízos na atividade econômica.
- Evidentemente que as alterações benéficas são permitidas.

- A vantagem concedida **tacitamente** poderá ser reconhecida, **desde que seja habitual, com base no princípio da inalterabilidade lesiva do contrato do trabalho – que será estudado mais à frente. Art. 458 da CLT.**

## EXCEÇÕES

- A legislação permite algumas alterações contratuais, baseadas no princípio do **jus variandi do empregador**, ou seja, é possível que este altere **unilateralmente** o contrato de trabalho, ainda que cause prejuízo ao empregado. O *jus variandi* pode ser:
  - a) **Ordinário:** pequenas alterações na organização da empresa sem prejuízo ao empregado, por exemplo, o uso de uniforme;
  - b) **Extraordinário:** alterações prejudiciais, mas permitidas pela lei, por exemplo, transferência provisória por real necessidade do serviço.

**O JUS VARIANDI ORDINÁRIO PERMITE PEQUENAS ALTERAÇÕES SEM QUALQUER PREJUÍZO AO EMPREGADO, POR EXEMPLO, USO DE UNIFORME. O JUS VARIANDI EXTRAORDINÁRIO É AQUELE PREVISTO EM LEI, QUE PODE CAUSAR PREJUÍZO.**

OBS: Você terá uma aula inteira sobre alteração do contrato de trabalho! Acompanhe o cronograma do curso. Por agora, saiba que:

- a) são **ilícitas as alterações:** rebaixamento de função – tanto pelo aspecto econômico quanto moral; readaptação com redução de salário; transferência de turno do diurno para o noturno, salvo turno ininterrupto;
- b) são **lícitas as alterações:** reversão ao cargo anterior; por extinção do cargo; readaptação sem redução de salário; promoção quando houver quadro de carreira; em casos que protegem o trabalho do menor; o uso de uniforme; redução de jornada, se benéfica, no entanto, uma vez reduzida não poder ser retratada, exceto servidor público; transferência de turno noturno para diurno;

### E) INTANGIBILIDADE SALARIAL

- O salário possui natureza alimentar; **não é admissível à restrição ou o impedimento à livre disposição dele** pelo empregado.
- Assim, a lei assegura **mecanismos de proteção ao salário** que garantem ao empregado “colocar a mão no dinheiro”. Dentre as proteções estão:
  - **A impenhorabilidade do salário, como regra;**
  - **O prazo, local e formas de pagamento do salário;**
  - **A vedação de descontos indevidos.** É possível que haja desconto em caso de dano ao empregador: no limite máximo de 70% do salário base, quando DOLOSO; mas em caso de culpa, é necessária autorização do empregado;
  - A **preferência dos créditos trabalhistas** em casos de falência da empresa ou recuperação judicial.
  - O **valor mínimo do salário** também se classifica como medida protetiva ao empregado. Há estipulação nacionalmente unificada de valor mínimo, mas pode haver também estipulação de piso salarial, inclusive pelo Governo Estadual.

## EXCEÇÕES

- 1) **Redutibilidade salarial mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho** do art. 7º, VI da CF: com a presença do sindicato é possível a redução salarial;
- 2) **Salário condição**: quando a parcela é condicionada a alguma circunstância que era sua causa, mas deixou de existir, por exemplo, os adicionais de insalubridade, noturno, periculosidade e das horas extras habituais.

### F) IRRENUNCIABILIDADE

- É a **indisponibilidade de direitos**, isto é, dado o caráter de ordem pública em proteção mínima ao empregado, os Direitos Trabalhistas são **irrenunciáveis e inderrogáveis pelo empregado**.
- É dizer que são medidas protetivas de direito contra ato do próprio empregado que não pode renunciá-los, em regra.

**OS DIREITOS TRABALHISTAS SÃO IRRENUNCIÁVEIS E INDERROGÁVEIS  
POR VONTADE DAS PARTES, REGRA GERAL.**

- Não obstante, admitem-se algumas restrições deste princípio, desde que o empregado esteja representado pela categoria, isto é, **por negociação coletiva é possível renunciar ou reduzir alguns direitos**. A Reforma Trabalhista trouxe rol de direitos que podem ser negociados sobre prevalência do legislado: o art. 611-A da CLT – que será tratado oportunamente.



### G) DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES

- Está previsto no art. 444 da CLT: estabelece que as partes têm **autonomia para pactuar o contrato de trabalho, MAS** devem ser observadas as normas trabalhistas mínimas, de ordem pública.
- É disposição que equilibra a livre iniciativa e a valorização do trabalho.

## DIREITO COLETIVO!

- Atente-se, que neste ponto da matéria se está diante de contrato individual do trabalho. Quando se fala em Direito Coletivo e a representação sindical, o princípio da autonomia da vontade das partes é mais amplo, inclusive, o **Egrégio STF reconheceu o princípio da negociação setorial negociada**, limitada aos direitos absolutamente indisponíveis (você pode tomar o rol do art. 611-B da CLT, como exemplo).

### 1.3 RENÚNCIA E TRANSAÇÃO

Embora possam parecer iguais, esses institutos possuem diferenças bastante peculiares e recorrente em provas.

#### TRANSAÇÃO

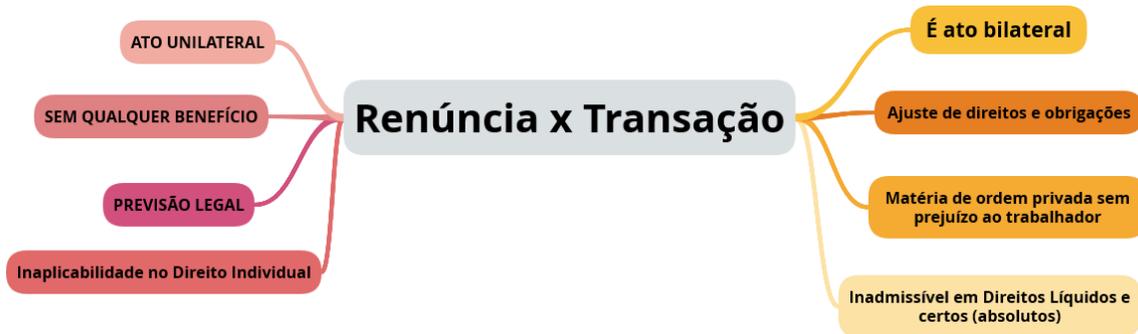
---

- **É ato bilateral** que envolve o ajuste de **direitos e obrigações** sobre questões fáticas ou jurídicas duvidosas.
- Será admitida **quando a matéria for de ordem privada;**
- **Não pode causar prejuízo ao trabalhador.**
- Não poderá ser admitida para os Direitos certos e líquidos – absolutos / imperativos: por exemplo direitos ligados à dignidade humana;

#### RENÚNCIA

---

- **É ato unilateral** em que a parte “abre mão” do Direito que é titular **sem qualquer benefício** para isso.
- É admitida apenas nos casos **expressamente previstos em lei**, cuja regra geral é a inaplicabilidade no Direito **Individual** do Trabalho, consoante princípio da proteção ao hipossuficiente na relação.
- Há quem defenda como renúncia as previsões dos §§ 2º e 4º do art. 14 da Lei do FGTS, que tratam de opção por este regime, muito embora a CF/88 tenha o tornado obrigatório.



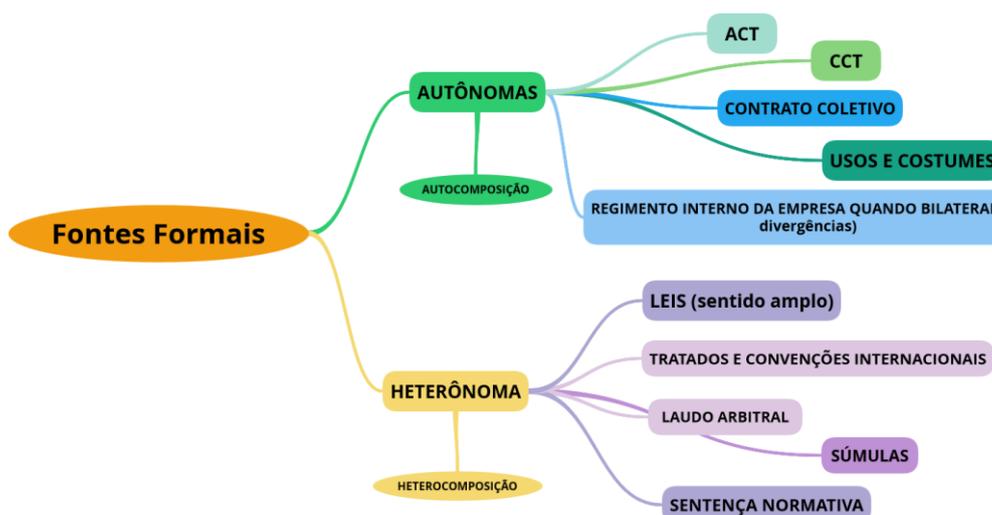
## 1.4 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

### 1.4.1 CONCEITO JURÍDICO

- **FONTES:** são fatores (fonte material) que influenciam a criação de normas trabalhistas (fonte formal), esta exteriorizada no ordenamento jurídico (MIZIARA);
- No **direito do trabalho**, as fontes exercem um papel significativo, porque normalmente **surtem da iniciativa privada se comparada àquelas fontes do Estado.**

### 1.4.2 CLASSIFICAÇÃO

- **Materiais (reais, primárias ou substâncias):** momento pré-jurídico (fora do Direito), fatos que irão gerar as regras jurídicas, sob as perspectivas: social, econômica, filosófica e política. Exemplo mais recente: a pandemia (COVID-19);
- **Formais (ou de cognição):** regras jurídicas já concretizadas, positivadas, "no papel". É a existência física do Direito. É momento jurídico.
  - São dotadas de generalidade, abstração, impessoalidade e imperatividade;
  - Podem ser: **AUTÔNOMAS** ou **HETERÔNOMAS.**



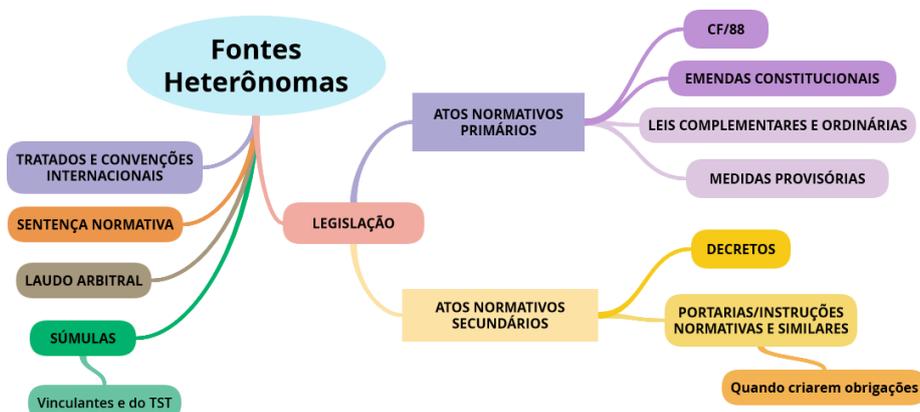
#### 1.4.2.1 Fontes autônomas

- Há participação imediata dos interessados na sua produção; É autocomposição das partes;
- São fontes autônomas:

- **USOS E COSTUME:** é a convicção de que certos atos básicos (tradicionais) tornaram-se ato-regra (de cumprimento exigível/ obrigatório).
- **ACT E CCT:** acordos ou convenções coletivas (com a presença do sindicato profissional);
- **REGULAMENTO DA EMPRESA:**
  - Se **unilateral:** é cláusula contratual, não é fonte formal autônoma;
  - Se **bilateral** (com participação dos empregados) e atingir todos de forma impessoal e genérica: será fonte formal autônoma;
  - Jamais será fonte formal heterônoma!

#### 1.4.2.2 Fontes heterônomas

- São criadas com a intervenção de terceiro, geralmente o Estado, por exemplo as leis;
- A competência legislativa para o Direito do Trabalho é da União (art.22 da CF), contudo, por meio de lei Delegada, os estados/DF poderão fixar piso salarial da categoria, mas esse piso não prevalece quando houver norma coletiva, ainda que o valor desta seja inferior.
- São fontes heterônomas:
  - **LEIS EM SENTIDO AMPLO:**
    - Atos normativos primários: CF/88, Emendas Constitucionais, Leis Complementares e Ordinárias e Medidas Provisórias;
    - Decretos, quando a própria lei delegue ao Executivo o poder de criar direito, por exemplo, o art. 189/190 da CLT os quais dão origem as NR's;
    - Portarias, avisos, Instruções e Circulares, se a lei ou regulamento normativo a incorporar (reportando-a) no conteúdo de seus diplomas, por exemplo, as normas de Direito Administrativo do Trabalho (Portarias do MTE);
    - Tratados e Convenções Internacionais da OIT;
  - **SÚMULAS:**
    - **Súmulas Vinculantes (STF):** não há divergência;
    - **Súmulas e OJ's do TST:** há divergência;
  - **SENTENÇAS NORMATIVAS:** é o resultado do procedimento judicial em que o Estado, por intermédio do Poder Judiciário, é chamado para resolver conflitos coletivos, principalmente os de greve.
  - **LAUDO ARBITRAL:** É o instituto da arbitragem e, em regra, utilizado apenas nos conflitos coletivos;



### 1.4.3 Não são fontes **FORMAIS!**

São classificados pela doutrina como métodos de integração / fontes supletivas.

- **JURISPRUDÊNCIA:** Entendida como o conjunto de decisões, aplicações e interpretações das leis pelos Tribunais. Não são fontes FORMALIS, mas são integrativas (art. 8º da CLT);
- **DOCTRINA:** são estudos feitos pelos juristas.
- **EQUIDADE:** é a interpretação justa no caso concreto, que não possui norma que o regule.
- **CLÁUSULAS CONTRATUAIS:** porque são específicas e pessoais e não se enquadram em ato-regra (genérica, impessoal e abstrata);
- **PRINCÍPIOS:** são atualmente dotados de força normativa e se enquadrariam em fonte formal do direito. CONTUDO, a CLT os trata como fonte supletiva. Então, fique atento (a) ao enunciado da questão!
- **ANALOGIA:** É sistema comparativo; para a solução de um caso concreto, comparara-se este com outro semelhante já solucionado, utilizando-se estas normas;
- **DIREITO COMPARADO:** é o confronto de leis de diversos Estados em diversos momentos históricos a fim de estabelecer distinções e semelhanças.

## 1.5 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES

### 1.5.1 Considerações iniciais

Os direitos constitucionais estão fundamentalmente entre os art.7º a 11 da CF. A cobrança se restringe, na maioria das vezes, à literalidade dos dispositivos, mas é importante entender além da interpretação gramatical para facilitar os estudos;

Saliento que, por didática, compactei os **Direitos Trabalhistas por categoria.**

- **EXTINÇÃO DO CONTRATO**
- **REMUNERAÇÃO**
- **JORNADA DO TRABALHO**
- **INTERVALOS E DESCANSOS**
- **PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA**
- **PROTEÇÃO AO TRABALHO**
- **PRESCRIÇÃO**
- **DIREITO COLETIVO**

Nem todos os direitos previstos têm **eficácia imediata**, pois há casos em que é **necessária a regulamentação infraconstitucional de modo a discriminar ou complementar alguns direitos.**

### **DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**

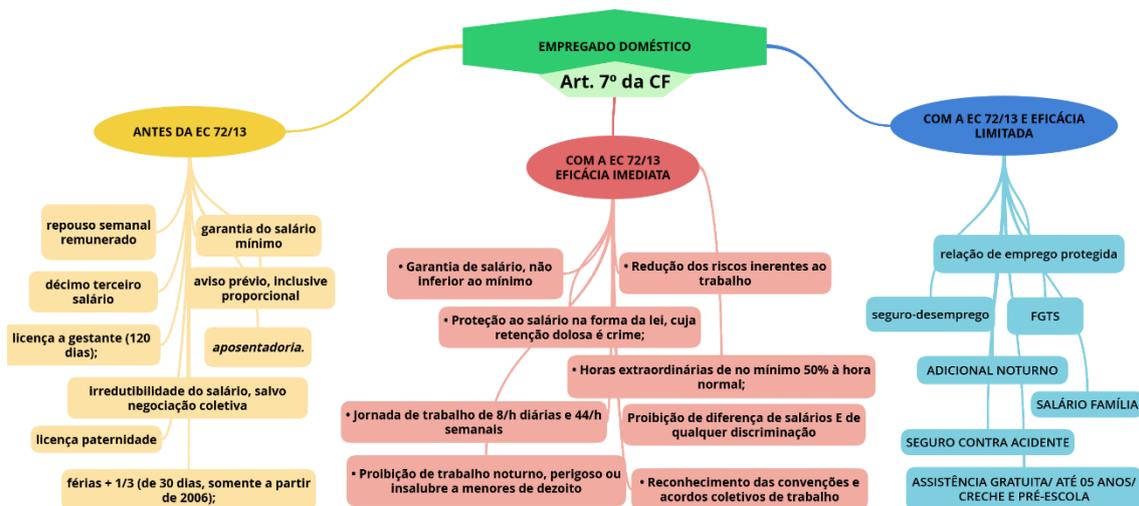
---

- Os Direitos Fundamentais têm aplicabilidade imediata. Eles não dependem de normas infraconstitucionais para **serem reconhecidos**.
- Do contrário, alguns têm sua **eficácia limitada** (porque dependem de lei que os institua) ou contida/ restringível (são eficazes, mas podem ter lei infraconstitucional contendo ou restringindo seus efeitos).
- Apesar da generalidade tratada pelo *caput* do art. 7º da CF, **nem todos os trabalhadores fazem jus aos direitos dos incisos ali previstos**.

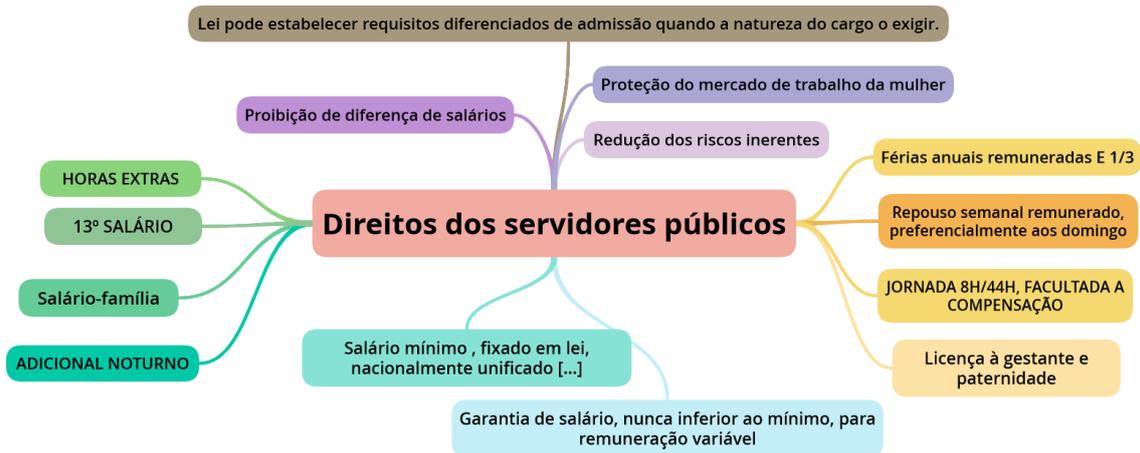
Os Direitos previstos no rol do art. 7º da CF/88 se dirige aos trabalhadores que – em tese – são hipossuficientes. Incluem-se neste grupo os:

- **Empregados em geral;**
- **Rurícolas** (de forma subsidiária)
- **Trabalhadores avulsos** (de forma subsidiária) e;
- **Empregados domésticos** (de forma subsidiária).

Quanto aos empregados doméstico, o legislador constituinte optou por restringir diversos direitos “básicos” do trabalhador, o que foi corrigido com o poder **constituinte derivado reformador** (EC 72/13) e regulamentado por legislação infraconstitucional (LC 150/15), inclusive com simplificação do cumprimento das obrigações tributárias.



- Por sua vez, e com expressa previsão legal, alguns direitos também são direcionados aos servidores públicos **estatutários**. Mas se lembre: estatutários estão afastados da competência da Justiça do Trabalho e da aplicação da CLT.



## 1.5.2 Rol do artigo 7º da Constituição Federal

### 1.5.2.1 Extinção do Contrato

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

- A indenização compensatória por despedida arbitrária ou sem justa causa depende de **lei complementar**. Acredite, até hoje inexistente referida lei!
- A inexistência de legislação infraconstitucional não impede a **despedida sem justa causa**, porque nos termos **do art. 10 do ADCT da CF/88**, com interpretação dada pela Lei 8.038/90 (FGTS), o empregado que for dispensado sem justa causa:

DEVERÁ SER INDENIZADO NO VALOR CORRESPONDENTE **A 40% DO VALOR**  
**SOBRE OS DEPÓSITOS DEVIDOS DE FGTS** AO TRABALHADOR,

- No caso de **dispensa arbitrária** será preciso analisar caso a caso. Isso porque, não há legislação complementar, mas alguns institutos vêm proteger o empregado e muitas vezes impedindo a dispensa (cabe reintegração) ou indenizando determinado período. São os casos de:
  - *Empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; órgão de representação dos trabalhadores (Previdência e FGTS), sindicato, membros da comissão conciliação prévia ou representantes da empresa.*
  - *Empregada gestante;*
  - *Empregado acidentado;*
  - *Por discriminação.*

II – Seguro-desemprego, em caso de desemprego **involuntário**;

- O seguro-desemprego é garantido em caso de **desemprego involuntário!**

- Não cabe seguro desemprego na justa causa, pedido de demissão ou distrato (acordo); *nem será concedido a quem possua renda própria a sua manutenção ou receba benefício previdenciário*, exceto o auxílio acidente, pois este não substitui a remuneração.
- É devido ao empregado **urbano e rural**;
- **Pode ser definido como uma ajuda financeira temporária** para aqueles que ainda não voltaram ao mercado de trabalho após a demissão sem justa causa. Aplica-se ao:
  - Empregados em geral, desde que cumpridos os requisitos;
  - Pescador artesanal (Lei n. 10.779/03);
  - **Empregado resgatado da condição análoga a de escravo**, no valor de um salário mínimo;
  - O empregado doméstico;
- Há requisitos para sua obtenção, não bastando a simples condição de empregado.
- O seguro-desemprego terá período **variável de 03 (três) a 05 (cinco) meses** a depender do número de solicitação do benefício;
- Pode ser **suspenso ou cancelado**, nos casos previstos em lei.
- A **recusa injustificada por parte do trabalhador desempregado em participar de ações de recolocação de emprego**, é caso de suspensão do benefício (art. 7<sup>ª</sup>, IV).
- **Cabe ao empregador fornecer as guias para recebimento do benefício**, indispensáveis para o requerimento, sob pena de arcar com indenização no valor das parcelas a que faz jus o empregado.

OS DOCUMENTOS DEVEM SER FORNECIDOS NO PRAZO DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS, ISTO É, **10 DIAS DO TÉRMINO DO CONTRATO**.

### III - fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS).

- O FGTS surge em 1966 a fim de substituir o regime de estabilidade decenal previsto pelo art. 492 da CLT. No primeiro momento é facultativo ao empregado, cabia ao empregado optar pelo regime de FGTS ou pela estabilidade decenal.

Com a CF/88, o FGTS passa a ser obrigatório para todos os empregados, exceto servidores públicos (que não fazem jus, por causa da estabilidade) e aos domésticos (que terão a obrigatoriedade estendida somente com a EC 72/13);

- O FGTS é um **fundo pecuniário**, uma conta vinculada ao empregado, que decorre da relação de emprego.
- Essa conta poderá ser movimentada nas hipóteses legais, principalmente, **quando o empregado é demitido sem justa causa, incluída a rescisão indireta (por culpa do empregador)**.
- Fazem jus ao FGTS de 8%:
  - **Empregado celetista; urbano e rural**;

- Doméstico;
- Trabalhador avulso;
- Aprendiz (alíquota diferenciada de 2%);

## ATENÇÃO!!!!

- Embora a CF/88 tenha dado o caráter obrigatório, há uma hipótese em que o **FGTS será facultativo: os diretores não empregados poderão ter FGTS, desde que a empresa assim opte.**

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

- O aviso prévio tem por objetivo formalizar a intenção de romper a relação de trabalho.
- A CF/88 estabeleceu **prazo mínimo (30 dias)** de concessão, cuja **eficácia é imediata (plena)**. A proporcionalidade do aviso prévio é **norma constitucional limitada**, pois necessitou de norma infraconstitucional para ter eficácia.
- A proporcionalidade foi regulada pela Lei 12.506/11, trazendo o prazo **de 60 dias, que devem ser acrescidos com os 30 iniciais**.

### 1.5.2.2 Remuneração

*IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo **vedada sua vinculação para qualquer fim**;*

- O salário mínimo **é o menor valor a ser pago a um empregado**, inclusive aqueles que trabalham por comissão.
- É definido **para suprir todas aquelas necessidades elencadas no inciso acima** (esquece a realidade e “foca” na teoria!).
- Trata-se de valor **nacionalmente unificado**, fixado pela **União**, portanto, os Entes Federados não têm competência para fixá-lo (todos os dispositivos da CLT que mencionem “salário mínimo regional” devem ser interpretados como não recepcionados pela CF/88);
- É possível fixar salários mínimos por negociação coletiva (ACT/CCT) para as categorias, desde que será SUPERIOR ao salário mínimo nacional.
- É obrigatório que o salário mínimo NACIONAL tenha **reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo**, isto é, devem garantir o mesmo **poder de compra**.

- Apesar da previsão de que o salário mínimo deve ter **fixação em lei**, foi declarada a constitucionalidade pelo **STF** da Lei 12.382/11 (ADI 4.568/DF), que prevê critérios objetivos permitindo reajustes e aumentos do salário mínimo que **são divulgados por meio de decreto**.

**CUIDADO!!!!**

- É **vedada a vinculação do salário mínimo para qualquer fim**. Um dos exemplos mais polêmicos corresponde à base de cálculo do **adicional de insalubridade**, que tem sua base vinculada ao salário mínimo).

*V - Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;*

- O piso salarial, que deve ser superior ao salário mínimo e com ele não se confunde, consiste **no valor mínimo que uma determinada categoria profissional deve receber**.
- É fixado por negociação coletiva (Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho), sentença normativa ou por lei, inclusive, os **entes federativos possuem competência para fixar pisos estaduais**.
- Não podem ser unificados no Estado como ocorre com o nacional, os quais devem corresponder à **função desempenhada pelo trabalhador**, logo, por categoria. Por exemplo, piso salarial aos professores ou de enfermagem (ADI 7222);

*VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;*

- Pelo princípio da **irredutibilidade do salário** é vedado o empregador reduzir o salário do empregado, mas tem exceções, já faladas anteriormente: a hipótese do inciso acima e o salário condições.

*VII - Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;*

- Referido inciso garante o **salário mínimo nacional** àqueles que recebem remuneração variável, por exemplo, comissionistas.
- O empregado com remuneração variável, não faz jus ao salário mínimo acrescido do valor por produção, mas sim do salário mínimo quando a produção não alcançar este valor.
- Refere-se aos trabalhadores que cumprem a jornada **completa de trabalho**, não abrangendo os trabalhadores por regime parcial (até 30 horas semanais) que têm salários proporcionais à sua jornada.

*VIII - Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;*

- Há legislação própria: Lei n. 4.090/62; tem **caráter compulsório** e natureza salarial.
- Os empregados que recebem remuneração variável terão o cálculo do décimo terceiro realizado pela soma das remunerações de todo **o ano dividido por 12**.
- *Poderá ser proporcional quando* o empregado não tiver trabalhado todos os meses do ano;
- O cálculo do décimo terceiro é realizado sobre a **remuneração do mês de dezembro, excluídas as parcelas não habituais**;
- As parcelas habituais, inclusive horas extraordinárias, servem de base de cálculo para a gratificação natalina.
- Fazem jus a gratificação natalina (13º salário):
  - Todo empregado regulado pela CLT;
  - Rurais;
  - Empregados domésticos;
  - Empregados públicos;
  - Servidores públicos.

*IX - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*

- Ao serviço prestado no horário noturno é previsto um adicional, para compensar o desgaste sofrido pelo empregado por exercer a atividade em período que – em tese - foi feito para descansar.
- Fazem jus ao adicional todos os trabalhadores regidos pela CLT, os empregados domésticos (LC 150/15) e também os servidores públicos.

*X - Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;*

- A característica primordial do salário é a **presunção de sustento próprio e da família**. Por essa razão, a legislação prevê medidas protetivas do salário, por exemplo, forma e prazo de pagamento bem como a restrição a possibilidade de descontos por parte do empregador.
- Trata-se de tipicidade que depende de legislação penal, segundo doutrina majoritária, logo, tem sua eficácia **classificada como norma constitucional limitada**.
- Apesar disso, há tese defensora de que o Código Penal já regula a apropriação indébita no art. 168 e pode ser assim responsabilizado.

*XI - Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;*

- É norma **constitucional limitada** que teve sua regulamentação pela Lei 10.101/00.
- Trata-se de parcela concedida espontaneamente pelo empregador, cuja natureza é **não salarial por determinação de lei** e da própria Constituição Federal;
- O pagamento dessa parcela **pode ser fixo ou variável**, anual ou trimestral, não podendo ser concedida mais de duas vezes no mesmo ano civil.
- Com a Reforma Trabalhista é possível que haja alguns confrontos interpretativos, já que a Lei 13.467/17 afastou a natureza salarial dos prêmios, independentemente da habitualidade.

*XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de **baixa renda** nos termos da lei.*

- O salário família tem eficácia limitada, mas já foi regulado pela Lei nº 8.213/90.
- Será concedido ao segurado que tenha filho com **até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade, desde que segurados de baixa renda**, assim definido por lei (percepção de em média até 2 salários mínimos).
- É devido ao empregado, inclusive ao doméstico, ao trabalhador avulso e ao rural a partir da Lei 8.213/91.

**CUIDADO!!!!**

- **O salário-família não é salário, ele não tem natureza salarial e nem repercute na remuneração!** Ele é um **benefício previdenciário** de responsabilidade do INSS, mas o **pagamento é feito direto pelo empregador, sindicato ou órgão gestor de mão de obra**; esse valor pago será compensado nas contribuições devidas pelo empregador à Previdência Social.

*XVI - Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em **cinquenta por cento à do normal**;*

- A prestação de horas extras enseja o pagamento das horas excedentes **acrescidas de, no mínimo, 50% ao valor da hora normal**, exceto quando há regime de compensação (folga em outro dia)
- Aplica-se aos trabalhadores em gerais, servidores públicos e ao empregado doméstico.
- A **própria Constituição previu o percentual**, diferentemente, do adicional noturno que é fixado pela CLT (já caiu em prova isso!!!).

**A CF/88 PREVÊ EXPRESSAMENTE O PERCENTUAL DAS HORAS SUPLEMENTARES, DIFERENTE DO ADICIONAL NOTURNO QUE TEM FIXAÇÃO PELA CLT.**

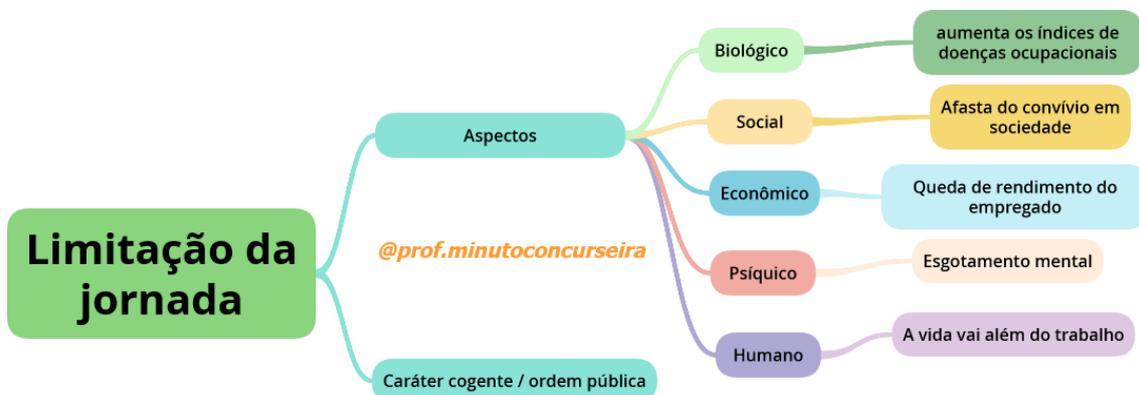
*XXIII - Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;*

- É tema importantíssimo para a sua carreira de AFT!
- Com o mesmo raciocínio do inciso anterior, os adicionais referentes à prestação de serviços em locais insalubres, penosos e perigosos visam **compensar a impossibilidade de eliminar as circunstâncias** que caracterizam referida atividade prejudicial.
- Referido dispositivo não tem eficácia imediata, pois depende de lei. A CLT faz esse papel para os adicionais de **insalubridade e periculosidade**, restando pendente de regulamentação apenas o adicional de penosidade.

### 1.5.2.3 Jornada de Trabalho

*XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;*

- A CF/88 estipula o limite máximo de **jornada normal** diária e semanal do empregado de 8h diárias e 44 semanais.
- O excesso, salvo compensação de horários, será considerado como hora suplementar.
- É admitida a **redução de jornadas**.
- A compensação será formalizada por **acordo individual ou coletivo (ACT/CCT)**;



*XIV - Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;*

- Trata-se de uma das jornadas especiais; fixada de forma constitucional.
- A redução em duas horas se justifica pelo desgaste físico e psicológico;
- Basta **que o empregado tenha sua escala de trabalho definida em diversos turnos**, diurnos e noturnos, ou parte em um, parte em outro, independentemente da atividade da empresa ser ou não ininterrupta.

**ULTRAPASSADA ÀS 6H DA JORNADA DE TRABALHO, O EMPREGADO  
FAZ JUS AO EXCEDENTE COMO EXTRAORDINÁRIO, POR REGRA!**

**EXCETO!!!!**

- Quando houver **negociação coletiva**: nesse caso, **não serão devidas a sétima e oitava hora como extras**, porque a jornada poderá ser fixada em 8 horas diárias.

#### 1.5.2.4 Descansos e intervalos

*XV - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;*

- O repouso ou descanso semanal remunerado tem previsão constitucional, celetista e também regulamentação na Lei 605/149.
- É o descanso do período **de 24h consecutivas, preferencialmente aos domingos**, em que o empregado não está nem trabalhando e nem a disposição do empregador.

**O DESCANSO SEMANAL REMUNERADO SERÁ PREFERENCIALMENTE AOS DOMINGOS**

*XVII - Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;*

- A remuneração das férias será **SEMPRE** acrescida de **pelo menos 1/3** (terço constitucional) da remuneração.

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

- A licença à gestante visa proteger os primeiros meses de vida da criança quando permite o afastamento da mulher do trabalho.
- Garante o emprego no período da gestação e até cinco meses após o parto com a estabilidade provisória do emprego.
- Note que a CF/88 se preocupou com a criança, a mulher e o emprego.
- É concedida **por 120 dias**, contados do afastamento, o qual pode se dar a partir do 28º dia antes do parto, ressalvadas outras disposições em contrário.
- O prazo de 120 dias é aplicado no caso de adoção, independentemente da idade da criança adotada.
- A empresa, cumpridos os requisitos legais, pode **estender o período de 120 dias por mais 60 dias**, por sua conta, fazendo jus a incentivos fiscais.

- É devido às empregadas em geral, inclusive domésticas.
- Em caso de falecimento da gestante, o período do salário maternidade é transferido ao cônjuge, companheiro ou companheira, conforme o caso, **desde que segurado da previdência social**.

*XIX – licença paternidade, nos termos fixados em lei;*

- Será definida por lei. Até a lei 14.457/22 o art. 10, § 1º do ADCT fazia função de lei ao determinar **o prazo de cinco dias** de interrupção contratual.
- A Lei 14.457/22 alterou o art. 473 da CLT para prever os mesmos **05 dias** de licença paternidade;
- A empresa também pode **estender em 15 dias a licença paternidade** quando credenciada no programa “empresa cidadã”, tendo o empregado 20 dias de licença paternidade.

### 1.5.2.5. Proteção ao Trabalho

*XX - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;*

- Referida previsão constitucional tem por finalidade corrigir a discriminação histórica que sofre a mulher no mercado de trabalho.
- A Lei nº 9.799/99 incluiu o art. 373-A da CLT, o qual estabelece normas protetivas à mulher na relação de emprego.
- Recentemente foi implantado o programa emprega mais mulheres (**Lei 14.557/2022**) **que pode ser considerada como uma legislação de incentivos** nos moldes do inciso constitucional, com efetiva implantação de incentivos ao acesso da mulher no mercado de trabalho.

**OBS:** a última prova de AFT cobrou na prova discursiva (valendo 10 pontos) a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

*XXII - Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;*

- Inciso fundamental para a sua prova de AFT!!!
- As normas de saúde, higiene e segurança – de natureza cogente – têm por objetivo **reduzir os índices de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**.
- Ações preventivas auxiliam também na questão previdenciária, já que menos segurados precisarão de “seguridade” antes do tempo.
- Referida previsão exige do legislador e também do empregador mecanismos capazes de manter o **bem-estar, físico e mental do empregado**.
- Entende-se por normas, principalmente, as instruções normativas e normas regulamentadoras (38) do Ministério do Trabalho.

*XXVII - Proteção em face da automação, na forma da lei;*

- Entende-se por automação a substituição do trabalho humano por ferramentas mecânicas ou eletrônicas nos diversos estabelecimentos.
- Em época de Revolução 4.0 (tecnologia e comunicação) a ideia de proteção do legislador **é justamente contra esse processo**, isto é, compensar ou reduzir os prejuízos causados pela realização da troca de trabalho humano por máquinas.
- Não se tem uma legislação geral que trate do tema, portanto, sua eficácia ainda se encontra limitada.

*XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;*

- O seguro contra acidentes de trabalho (SAT) – desvinculado de qualquer seguro de vida ou acidentes contratos pelo empregador por força de contrato ou negociação coletiva – consiste na responsabilidade da previdência social (INSS) em impor contribuição adicional para financiar os benefícios previdenciários decorrentes de acidente ou doenças relacionadas.
- Lembre-se da legislação previdenciária (lei nº 8.212/91) a qual prevê que além das contribuições comuns a todos os segurados e empresas, estas deverão acrescer na sua contribuição patronal: 1%, 2% ou 3%, conforme o grau de riscos de **acidente de trabalho (SAT/RAT)**.
- A CF **não excluiu a responsabilidade do empregador**, no caso de dolo ou culpa, em reparar eventuais danos morais e materiais também decorrentes do fato.
- Fazem jus ao seguro acidente os empregados urbanos e rurais em geral, **inclusive o doméstico**.

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

*XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;*

*XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;*

- Todos os incisos têm por objetivo evitar a obstrução ao mercado de trabalho seja qual for o critério discriminatório, inclusive na função (equiparação salarial).
- Referida proteção não impede ações afirmativas para corrigir as distorções existentes.
- A lei 9.029/95 traz algumas condutas discriminatórias proibidas e efeitos na relação de trabalho prevendo a opção do empregado na reintegração ou o pagamento em dobro das verbas do período de afastamento.

Aliás, é reconhecida a possibilidade de equiparação salarial de trabalho intelectual, desde que, obviamente, seja avaliado com critérios objetivos. Salieta-se que a CLT já previa em seu

*XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na*

*condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Emenda Constitucional nº 20, de 1998)*

- O dispositivo constitucional (também importantíssimo para a sua prova!) é protetivo a criança e ao adolescente, pois estes se encontram em processo de formação física, psíquica e moral.
- A menoridade em âmbito trabalhista compreende a idade **entre 14 anos e 18 anos**, já que o aprendiz pode ter idade inferior aos 16 anos, limite de vedação de contratação.
- Em qualquer caso, é proibido o trabalho do menor de 18 anos no período noturno, local perigoso ou insalubre.
- O ECA também estipula o trabalho penoso.
- A **emancipação civil (CC/02) do menor não tem o condão de autorizar o trabalho nestas condições.**
- Atente-se a redação do inciso que foi dada por meio de EC/98 e não no texto original (já caiu em prova!).

#### 1.5.2.6. Previdência e Assistência

*XXIV - aposentadoria;*

- Direito à aposentadoria tem ratificação como Direito Social no art. 201, § 7º da CF/88, o qual assegura, cumprindo os requisitos legais, aposentadoria aos trabalhadores, inclusive, rurais e domésticos.
- A regulamentação de referido Direito está disciplinada pelas Leis 8.212/91 e 8.213/91 e assegura alguns benefícios em momentos em que o trabalhador esteja impossibilitado de exercer a profissão, dentre elas, a idade avançada é uma das proteções.

*XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas. (Emenda Constitucional nº 53, de 2006)*

- Esse inciso reforça a ideia protetiva da mulher e garante a ela o retorno ao mercado de trabalho. Isso para que a mulher possa retornar ao mercado de trabalho.

#### 1.5.2.7. Prescrição

*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.*

- A prescrição tem fundamento na segurança jurídica, pacificação social e estabilização das relações;
- Na justiça do trabalho as prestações **prescrevem em cinco anos (prazo quinquenal)**, mas se limitam **aos dois anos após a extinção do contrato de trabalho (prazo bienal)**.
- São regras aplicáveis ao trabalhador urbano, rural, doméstico e ao avulso, em geral.

### 1.5.2.8 Direito Coletivo

*XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;*

- A CF/88 reforça a autocomposição por meio de negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho) ao reconhecê-la como Direito social.
- No art. 8º, VI, torna obrigatória a presença do sindicato (dos trabalhadores) nas negociações, diante da possibilidade de flexibilização de alguns direitos trabalhistas, trata-se de norma protetiva aos empregados.

*XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.*

- Trata-se de norma de eficácia plena.
- Apesar de o trabalhador avulso não possuir vínculo empregatício, diferente do doméstico, o legislador atribuiu igualmente a ele os Direitos dos trabalhadores urbanos.

### 1.5.3 Associação profissional ou sindical

*Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;*

- O art. 8º, I da CF traz a autonomia sindical.
- O Estado não poderá interferir na fundação do sindicato nem mesmo em sua estrutura.
- Contudo, essa “autonomia” não é absoluta, porque foi **exigido registro no órgão competente (MTE)**, medida que lhe garante a capacidade sindical, diferente da capacidade jurídica cível, que é adquirida com o registro civil de pessoa jurídica.
- Também é meio de fiscalização para cumprimento do princípio da unicidade sindical, prevista pela CF/88, no inciso II do mesmo art. 8º, comentado a seguir:

*II - É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, **não podendo ser inferior à área de um Município;***

- O dispositivo traz o que princípio da **unicidade sindical** entendida como a determinação constitucional de criação de um **único sindicato para a categoria dentro de uma determinada área**, no caso, um município.
- A unicidade sindical é um dos motivos para se defender que o Brasil não ratificou a Convenção nº 87 da OIT por esta prever a liberdade sindical em sentido amplo.

*III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;*

- A representação do sindicato ocorre na esfera judicial (dissídio coletivo, por exemplo), mas também, extrajudicialmente (negociação coletiva).
- Essa representação tanto se faz **com autorização** do trabalhador quanto como substituindo processual (em nome próprio, pleitear direito alheio).
- A representação alcança **todos os integrantes da categoria**, filiado ou não ao respectivo sindicato, ressalvadas as defesas de interesses individuais que só atingem os associados.

*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;*

- A **contribuição confederativa** é estipulada em assembleia geral, independente de contribuição prevista em lei.
- É devida **apenas por aqueles associados**, inclusive entendimento fixados pelos Tribunais.

*V - Ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;*

*VII - O aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;*

*Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.*

- A CF/88 garante a livre associação sindical como direito individual fundamental e, por ele, **ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato**.
- O aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais, resguardando ao dirigente sindical a garantia provisória de emprego.

*VI - É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;*

- A obrigatoriedade do sindicato nas negociações coletivas – acordo coletivo (ACT) e convenção coletiva de trabalho (CCT) – é exigida **apenas para os representantes dos trabalhadores**, pois o empregador já é um ser coletivo por natureza.
- A diferença entre ACT e CCT refere-se apenas aos sujeitos que participam da negociação. O conteúdo e a matéria a ser tratada tanto pode ser firmada por ACT quanto CCT, o que os distingue é “quem” firmou o instrumento coletivo.
- O **acordo coletivo** de trabalho é firmado entre sindicato dos trabalhadores e empregador ou empregadores, sem a exigência do sindicato destes. Já a convenção, participam os dois sindicatos tanto de empregados quanto de empregadores.

*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.*

- A garantia de emprego do dirigente sindical tem por função evitar que o **empregado eleito** sofra intervenções (leia-se pressões do empregador) capazes de interferir nas atribuições do exercício do mandato assumido.
- A **estabilidade provisória é altruísta** já que lhe é dada para que represente Direitos de terceiros.

#### 1.5.4 Outros Direitos Constitucionais

##### 1.5.4.1. Greve

- Considerado Direito Individual Fundamental, previsto no art. 9º da CF/88, trata-se de Direito garantido a todos os trabalhadores, inclusive aos servidores públicos, mas não aos militares;
- É perfeitamente viável a greve nos serviços ou atividades essenciais.
- Salvo os militares, não há greve ilegal, mas sim **abusiva** quando não cumpridos os requisitos da Lei n. 7.783/89.
- Para os servidores públicos (previsto pela 1ª vez na CF/88) deve ser exercido nos limites da legislação específica (que não existe!), por isso o STF autorizou a utilização da lei de greve (nº 7.783/89);
- Não confunda servidores públicos civis com policiais civis, os quais não fazem jus ao Direito de greve, conforme manifestação do STF no informativo 860:

##### 1.5.4.2 Participação em órgãos colegiados

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

- Com a finalidade de garantir o **caráter democrático do regime constitucional**, o art. 10 da CF/88 assegura a participação dos trabalhadores e empregadores nos órgãos colegiados referentes aos seus interesses, os quais sejam objeto de deliberação e discussão.
- Em âmbito internacional, tem-se a representação perante a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Sobre os Direitos Constitucionais em âmbito de provas objetivas e considerando na grande maioria a literalidade esgota-se o assunto de forma introdutória. Contudo, ao longo do curso você perceberá que estes assuntos serão retomados, em momento oportuno.

Então não se apresse em decorar tudo, aprenda com tranquilidade e pela repetição. Eles serão retomados durante todo o curso.

Boa sorte e bons estudos!

*“O meio do caminho é confuso, mas é também onde a magia acontece”.*

*(Brené Brown – “Mais forte do que nunca!”).*

**Mariana Matos**

[prof.minutoconcurseira@gmail.com](mailto:prof.minutoconcurseira@gmail.com)

*@prof.minutoconcurseira*

**LEGISLAÇÃO CORRESPONDENTE –**

AULA 01. **Princípios e fontes do direito do trabalho. 2. Direitos constitucionais dos trabalhadores. 3. Renúncia e transação.**

## Competência Trabalhista:

**S. 137. STJ.** Compete a **Justiça Comum Estadual** processar e julgar ação de servidor público municipal, pleiteando direitos **relativos ao vínculo estatutário**.

**S. 218. STJ.** Compete à Justiça dos Estados processar e julgar ação de servidor estadual decorrente de direitos e vantagens estatutárias no exercício **de cargo em comissão**.

## Fontes do Direito do trabalho

- Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela **jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho**, e, ainda, de acordo com os **usos e costumes, o direito comparado**, mas sempre de maneira que **nenhum interesse de classe ou particular** prevaleça sobre o interesse público.

## Princípios Constitucionais

- Art. 1º III - **a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;**

## Princípio da Proteção

- **EXCEÇÃO:** Art. 444 – da CLT. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no [art. 611-A desta Consolidação](#), com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

## Da norma mais favorável:

- **EXCEÇÃO:** Art. 620 da CLT. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

## Da condição mais benéfica

- Súmula 51, item I : “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, **só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento**”.

## Inalterabilidade lesiva

- CLT: 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

#### Primazia da realidade

- Art. 9º da CLT: serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de **desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação** dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

#### Continuidade da relação de emprego

- **Súmula 212 do TST** “ o ônus de provar o término do contrato de trabalho, **quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador**, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

#### Da inalterabilidade contratual lesiva

- 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.
- **TEMA 1046 do STF**: São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

#### Intangibilidade salarial

- Art. 459 da CLT - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, **não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês**, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.
- Art. 465 da CLT - O pagamento dos salários **será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste**, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.
- Art. 462 da CLT - Ao empregador **é vedado efetuar qualquer desconto** nos salários do empregado, **salvo** quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.
- Art. 462, § 1º da CLT “Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”.

#### Autonomia da vontade das partes

- 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.

- **TEMA 1046 do STF:** São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

#### Direito Internacional

- Constituição da OIT- Declaração da Filadélfia: **ANEXO I – item I:** A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: **a) o trabalho não é uma mercadoria;** b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes;

#### Transação e Renúncia

- Doutrinadores afirmam que o **inciso II da Súmula 51 do TST**, é uma hipótese de renúncia, embora pareça muito mais como uma opção do empregado “II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro”.
- Art. 14 da Lei do FGTS. § 2º O tempo de serviço anterior à atual Constituição poderá ser transacionado entre empregador e empregado, respeitado o limite mínimo de 60 (sessenta) por cento da indenização prevista. § 4º Os trabalhadores poderão a qualquer momento optar pelo FGTS com efeito retroativo a 1º de janeiro de 1967 ou à data de sua admissão, quando posterior àquela.

#### DIREITOS CONSTITUCIONAIS: ART. 7º DA CF

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

- **EXTINÇÃO DO CONTRATO**

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

- 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.
- Art. 10. Do ADCT. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do **empregado eleito para cargo de direção de comissões** internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- Art. 118. Da Lei 8.21/91: **O segurado que sofreu acidente do trabalho** tem garantida, pelo **prazo mínimo de doze meses**, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, **após a cessação do auxílio-doença acidentário**, independentemente de percepção de auxílio-acidente.
- CF/88. Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.
- Art. 3º da Lei 8.213/91. § 7º Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, **titulares e suplentes**, é assegurada a estabilidade no emprego, **da nomeação até um ano após o término do mandato de representação**, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de **processo judicial**.
- Art. 625-B. § 1º É **vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros** da Comissão de Conciliação Prévia, **titulares e suplentes**, até um ano após o final do mandato, **salvo se cometerem falta grave**, nos termos da lei.

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

---

Lei 7.998/90:

- Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade: I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.
- Art. 7º O pagamento do benefício do seguro-desemprego será suspenso nas seguintes situações: IV - recusa injustificada por parte do trabalhador desempregado em participar de ações de recolocação de emprego, conforme regulamentação do Codefat.

## III - fundo de garantia do tempo de serviço;

---

- Somente com a EC 72/13 o **FGTS** tornou-se **obrigatório** aos empregados domésticos, mas ficou pendente de regulamentação, apesar de doutrinadores defenderem que a própria lei do FGTS era aplicável. Assim, **entre 03/2000 até 09/2015** o recolhimento foi facultativo. Isso porque, embora a extensão da obrigatoriedade tenha sido **prevista pela EC 72/13**, somente com a **LC 150/15** é que tal Direito foi regulado. E, ainda, apenas em **10/2015** o **Conselho Curador** (Resolução 782/15 e Circular da CAIXA n. 694/15) passou a regulamentar o recolhimento, permitindo que o empregador doméstico o fizesse.
- Art. 16 do FGTS. Para efeito desta lei, as empresas sujeitas ao regime da legislação trabalhista **poderão equiparar seus diretores não empregados** aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS. Considera-se diretor aquele que exerça cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social, independente da denominação do cargo.

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

---

- Lei 12.506/11: Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de

maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo **serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado** na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

- **REMUNERAÇÃO**

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, **sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;**

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, **salvo** o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do **diurno**;

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

XI - participação nos lucros, ou resultados, **desvinculada** da remuneração, e, **excepcionalmente**, participação na gestão da empresa, conforme **definido em lei**;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de **baixa renda** nos termos da lei;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em **cinquenta por cento** à do normal;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades **penosas**, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

---

- **JORNADA DO TRABALHO**

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, **facultada** a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo** negociação coletiva;

---

- **INTERVALOS E DESCANSOS**

XV - repouso semanal remunerado, **preferencialmente** aos domingos;

---

- Lei 605/149 Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de **vinte e quatro horas consecutivas**, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, **nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local**.

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

---

- Súmula 328 do TST “o pagamento das férias, integrais ou proporcionais, **gozadas ou não**, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.”

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

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

---

- Art. 473 da CLT - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada; ([Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022](#))

- **PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA**

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento **até 5 (cinco) anos** de idade em creches e pré-escolas; ([Emenda Constitucional nº 53, de 2006](#))

---

- **PROTEÇÃO AO TRABALHO**

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

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, **sem excluir** a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em **dolo ou culpa**;

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

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

XXXII - proibição de distinção entre trabalho **manual, técnico e intelectual** ou entre os profissionais respectivos;

---

- Lei 9.029/95: 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 **reintegração** com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II - a **percepção, em dobro**, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.
- CLT: art. 3º, § único, não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de **qualquer trabalho a menores de dezesseis anos**, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; ([Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

---

- CLT: art. 402 da CLT: “ considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos”.

- **PRESCRIÇÃO**

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;

- **DIREITO COLETIVO**

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o **trabalhador avulso**.

- **DOMÉSTICO**

- Art. 7º da CF/88: 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. ([Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013](#))

- **ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL OU SINDICAL**

- Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; 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; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; 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. Parágrafo único.

As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

- **STF Súmula nº 666 - Contribuição Confederativa - Exigibilidade - Filiação a Sindicato Respectivo.** A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.
- GREVE:
- Art. 142 da CF: “§ 3º Os membros das Forças Armadas são denominados militares, aplicando-se lhes, além das que vierem a ser fixadas em lei, as seguintes disposições: IV - ao militar são proibidas a **sindicalização e a greve**”
- **Informativo 860: O exercício do direito de greve, sob qualquer forma ou modalidade, é vedado aos policiais civis e a todos os servidores públicos que atuem diretamente na área de segurança pública.** É obrigatória a participação do poder público em mediação instaurada pelos órgãos classistas das carreiras de segurança pública, nos termos do art. 165 do CPC, para vocalização dos interesses da categoria. Com base nessas orientações, o Plenário, por maioria, deu provimento a recurso extraordinário com agravo interposto contra acórdão que concluiu pela impossibilidade de extensão aos policiais civis da vedação do direito à greve dos policiais militares.

Bons estudos!  
Mariana Matos  
@prof.minutoconcurseira