

# CLT

## CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

### CADERNO DE ESTUDOS DA LEGISLAÇÃO

- ✓ Maior espaço para suas anotações
- ✓ Legislações com destaques
- ✓ Indicação dos principais artigos
- ✓ Diagramação desenvolvida para tornar a leitura da legislação mais agradável
- ✓ Tabelas e comentários integrando lei seca, jurisprudência e doutrina

EDIÇÃO ATUALIZADA

**2026**

DEMONSTRATIVO

**LEGISLAÇÃO ISOLADA**

DIREITO DO TRABALHO

MAIS CONTEÚDOS  
E ATUALIZAÇÕES!



[www.legislacao360.com.br](http://www.legislacao360.com.br)

# CLT

## CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

**2026**

**DEMONSTRATIVO**

# Seu caderno de estudos!

## MAIOR ESPAÇO PARA ANOTAÇÕES

Avance no estudo das legislações e organize todas as suas anotações em um só lugar.

Criamos este formato de caderno de estudos, combinando a letra da lei, jurisprudência, tabelas, comentários e o espaço dedicado para as suas anotações.

## ★ INDICAÇÃO DOS PRINCIPAIS ARTIGOS

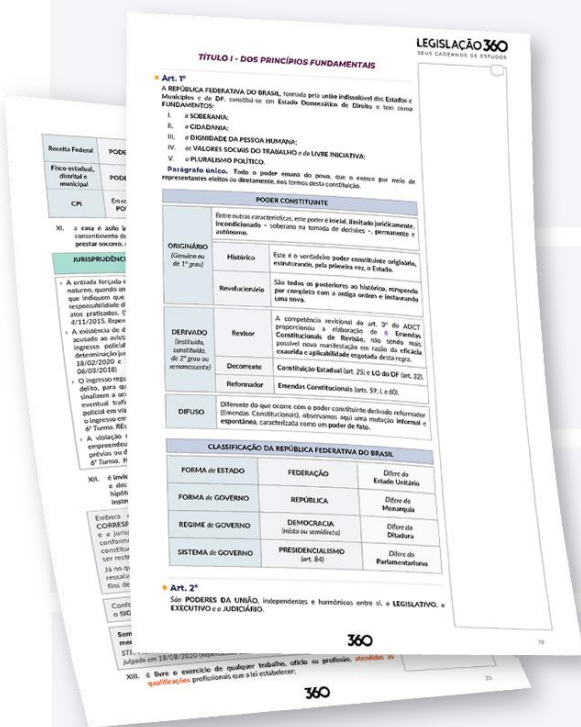
Além das demais marcações, destacamos com uma estrela os artigos com maior incidência em provas e dispositivos que merecem atenção especial.

## TABELAS E JURISPRUDÊNCIA

Para aprofundar seus estudos, incluímos as jurisprudências relacionadas aos dispositivos e tabelas esquematizando a doutrina.

## REDAÇÃO SIMPLIFICADA

Desenvolvemos uma diagramação especial para as legislações, facilitando muito a sua leitura. Além disso, também simplificamos a redação dos dispositivos, especialmente nos números.



## LEGISLAÇÃO COM DESTAQUES

Desde a criação da Legislação 360, em 2018, desenvolvemos materiais que facilitam o estudo da lei seca, o principal pilar para a aprovação em concursos públicos. O formato dos cadernos de estudos, além de integrar legislação, jurisprudência e doutrina, também inclui marcações, organizadas da seguinte forma:

**NEGRITO** > Utilizado para realçar termos importantes.

**ROXO** > Aplicado para destacar números, incluindo datas, prazos, percentuais e outros valores numéricos.

**LARANJA** > Expressões que denotam negação, ressalva ou exceção.

**CINZA TACHADO** > Indica vetos e revogações.

**CINZA SUBLINHADO** > Dispositivos cuja eficácia está prejudicada, mas não estão revogados expressamente.

### Desenvolvimento editorial e todos os direitos reservados a 360® Editora Jurídica Ltda.

Material protegido por direitos autorais. A aquisição deste produto está vinculada à concessão de licença de uso pessoal. É proibida a reprodução ou a distribuição, ainda que sem fins lucrativos, sem a expressa autorização da 360 Editora Jurídica Ltda., nos termos da Lei nº 9.610/98 (Lei de Direitos Autorais).

Todos os materiais da Legislação 360, vendidos exclusivamente pelo site [www.legislacao360.com.br](http://www.legislacao360.com.br), possuem dados de identificação do usuário, incluídos também na codificação não editável de cada arquivo.

[www.legislacao360.com.br](http://www.legislacao360.com.br) — [editora@360.ltda](mailto:editora@360.ltda) — CNPJ 51.278.476/0001-20

## SUMÁRIO

ÍNDICE DAS TABELAS .....	5
<b>DL 5.452/43 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) .....</b>	<b>7</b>
Título I - Introdução .....	8
Título II - Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho .....	29
Título II-A - Do Dano Extrapatrimonial .....	66
Título III - Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho .....	68
Título IV - Do Contrato Individual do Trabalho .....	104
Título IV-A - Da Representação dos Empregados .....	124
Título V - Da Organização Sindical .....	126
Título VI - Convenções Coletivas de Trabalho .....	149
Título VI-A - Da Comissões de Conciliação Prévia .....	156
Título VII - Do Processo de Multas Administrativas .....	158
Título VII-A - Da Prova de Inexistência de Débitos Trabalhistas .....	162
Título VIII - Da Justiça do Trabalho .....	163
Título IX - Do Ministério Público do Trabalho .....	182
Título X - Do Processo Judiciário do Trabalho .....	188
Título XI - Disposições Finais e Transitórias .....	227
<b>Referências .....</b>	<b>229</b>

## ÍNDICE DAS TABELAS

<b>DL 5.452/43 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) .....</b>	<b>7</b>
<input type="checkbox"/> Consolidação das Leis do Trabalho * .....	8
<input type="checkbox"/> Características do Direito do Trabalho * .....	8
<input type="checkbox"/> Função tríplice dos princípios constitucionais fundamentais * .....	9
<input type="checkbox"/> Princípios constitucionais fundamentais do Direito do Trabalho * .....	9
<input type="checkbox"/> Princípios constitucionais específicos do Direito do Trabalho * .....	10
<input type="checkbox"/> Princípios infraconstitucionais do Direito do Trabalho * .....	11
<input type="checkbox"/> Trabalho x atividade em sentido estrito.....	13
<input type="checkbox"/> Grupo econômico - Conceito e formas * .....	13
<input type="checkbox"/> Grupo econômico - Requisitos * .....	14
<input type="checkbox"/> Consequências jurídicas do reconhecimento do grupo econômico.....	14
<input type="checkbox"/> Grupo econômico rural * .....	14
<input type="checkbox"/> Enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho sobre grupo econômico .....	15
<input type="checkbox"/> Características da relação de emprego .....	16
<input type="checkbox"/> Natureza jurídica da relação entre motorista e empresa gestora de plataforma digital .	17
<input type="checkbox"/> Viagens para a participação em cursos e treinamentos exigidos pela empresa e tempo à disposição do empregador * .....	18
<input type="checkbox"/> Enunciados relevantes da III Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.....	19
<input type="checkbox"/> Eficácia da norma trabalhista .....	20
<input type="checkbox"/> Fontes do Direito do Trabalho .....	21
<input type="checkbox"/> Classificação das lacunas * .....	22
<input type="checkbox"/> Modelos de integração * .....	22
<input type="checkbox"/> Métodos de integração .....	23
<input type="checkbox"/> Prescrição intercorrente * .....	25
<input type="checkbox"/> Prescrição * .....	26
<input type="checkbox"/> Súmulas relevantes sobre prescrição - TST, STF e STJ.....	26
<input type="checkbox"/> OJs do TST sobre prescrição.....	28
<input type="checkbox"/> Exceções à jornada de trabalho .....	33
<input type="checkbox"/> Trabalho em regime de tempo parcial.....	35
<input type="checkbox"/> Compensação de jornada .....	36
<input type="checkbox"/> Exceções à necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho.....	36
<input type="checkbox"/> Prorrogação da jornada laboral diária .....	37
<input type="checkbox"/> Gerentes não tem direito a horas de sobreaviso.....	38
<input type="checkbox"/> Súmulas e OJs do TST sobre jornada de trabalho .....	38
<input type="checkbox"/> Súmulas do TST sobre períodos de descanso.....	40
<input type="checkbox"/> Adicional noturno.....	41
<input type="checkbox"/> Súmulas e OJs do TST .....	41
<input type="checkbox"/> Salário mínimo * .....	44
<input type="checkbox"/> Salário-mínimo x Salário profissional x Salário normativo ou convencional * .....	45
<input type="checkbox"/> Súmulas e OJs do TST .....	46
<input type="checkbox"/> Súmulas e OJs do TST sobre férias .....	50
<input type="checkbox"/> Possibilidade de fracionamento de férias.....	50

<input type="checkbox"/>	Indenização de férias .....	52
<input type="checkbox"/>	Contribuição previdenciária sobre o pagamento de férias .....	52
<input type="checkbox"/>	CIPA - Representantes dos empregados x Do empregador .....	57
<input type="checkbox"/>	Súmulas do TST .....	57
<input type="checkbox"/>	Súmulas do TST .....	58
<input type="checkbox"/>	Adicionais de insalubridade e periculosidade .....	63
<input type="checkbox"/>	Bens juridicamente tutelados suscetíveis de dano extrapatrimonial .....	66
<input type="checkbox"/>	Súmulas e OJs do TST .....	76
<input type="checkbox"/>	Súmula do TST .....	77
<input type="checkbox"/>	Súmulas e OJs do TST .....	82
<input type="checkbox"/>	Interpretação restritiva do art. 389, § 1º, da CLT .....	93
<input type="checkbox"/>	Limite para carregamento de peso da mulher .....	93
<input type="checkbox"/>	Licença-parental * .....	94
<input type="checkbox"/>	É proibido o trabalho da gestante ou da lactante em atividades insalubres * .....	96
<input type="checkbox"/>	Salários pagos às empregadas por força da Lei 14.151/21 não se enquadram como salário-maternidade .....	96
<input type="checkbox"/>	Características do contrato de trabalho .....	104
<input type="checkbox"/>	Parcelas remuneratórias sob a Lei 13.467/17 .....	107
<input type="checkbox"/>	As gorjetas não se incluem na base de cálculo do Simples Nacional .....	108
<input type="checkbox"/>	A dispensa em massa de empregados deve ser precedida da tentativa de diálogo entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores .....	115
<input type="checkbox"/>	Súmulas do TST sobre Aviso Prévio .....	119
<input type="checkbox"/>	Regime da estabilidade decenal .....	120
<input type="checkbox"/>	Princípios do Direito Coletivo * .....	149
<input type="checkbox"/>	Normas coletivas expiradas só podem ser mantidas com nova negociação .....	150
<input type="checkbox"/>	Instrumento coletivo x Cláusulas contratuais .....	153
<input type="checkbox"/>	Súmula do TST .....	160
<input type="checkbox"/>	Composição dos TRTs (art. 115 da CF) .....	169
<input type="checkbox"/>	Composição do TST (art. 111-A da CF) .....	174
<input type="checkbox"/>	Quinto constitucional .....	174
<input type="checkbox"/>	Princípios do Processo do Trabalho * .....	188
<input type="checkbox"/>	Tema 1232 de Repercussão Geral * .....	205
<input type="checkbox"/>	Princípios recursais no Processo do Trabalho * .....	213
<input type="checkbox"/>	Peculiaridades dos recursos trabalhistas * .....	214
<input type="checkbox"/>	Efeitos dos recursos .....	215
<input type="checkbox"/>	Recursos trabalhistas em espécie * .....	222
<input type="checkbox"/>	Incidentes processuais * .....	224



**DL 5.452/43**

—

**Consolidação  
das Leis do  
Trabalho (CLT)**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Atualizado até a Lei 15.222/25.

## TÍTULO I - INTRODUÇÃO

### CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO \*

**Consolidação é uma reunião uniforme de leis esparsas em um só diploma legal.** Diferentemente do código (definido como um conjunto sistematizado de leis ou normas), a consolidação não exige a coordenação e a organização sistemática de seus dispositivos, bastando a junção uniforme de leis esparsas já existentes.

A CLT é uma consolidação, pois **diversas leis trabalhistas existentes e novos dispositivos legais criados durante sua elaboração foram compilados em um só diploma legislativo**, sendo que as normas que tratavam de um mesmo assunto foram inseridas conjuntamente para manter uniformidade ao texto. Assim, surgem as divisões temáticas da CLT nos capítulos de Duração do Trabalho, contrato individual de trabalho, etc.

Além disso, a CLT compreende uma **FONTE FORMAL HETERÔNOMA do Direito do Trabalho**. Nesse contexto, a CLT, aprovada pelo DL 5.452/43, exerce importante relevância ao Direito do Trabalho, pois **compreende o diploma legislativo que regulamentou diversos direitos trabalhistas consagrados aos trabalhadores**. A CLT surgiu como necessidade de organização da legislação trabalhista esparsa já existente e da criação de novos dispositivos viabilizando a aplicação dos direitos sociais pela Justiça do Trabalho, criada em 1939 e instalada em 1º de maio de 1941, sofrendo sua mais intensa alteração com a publicação 13.467/17, denominada Reforma Trabalhista, que alterou mais de 100 artigos da CLT.

\* Conforme ensina Henrique Correia (Curso de Direito do Trabalho, 2023).

### CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO \*

<b>Intervencionismo</b>	O direito do trabalho é intervencionista na medida em que controla o poder econômico para evitar que a força do capital se sobreponha à do trabalho.
<b>Protecionismo</b>	É a atitude que visa preservar o equilíbrio contratual, diante da evidência de ser o trabalho humano produtivo um valor social a ser protegido e de ser o trabalhador um sujeito ordinariamente vulnerado nas relações de emprego. Trata-se, portanto, de conduta protetiva, que garante: i) a aplicação de normas mais favoráveis aos trabalhadores quando existentes duas ou mais de vigência simultânea; ii) a manutenção de condições contratuais mais benéficas; iii) e a interpretação favorável ao trabalhador, quando presente dúvida.
<b>Reformismo Social</b>	É característica que desvenda a função contemporizadora do direito do trabalho como ramo que constantemente intermedeia os conflituosos interesses operários e patronais. Sua atuação, normalmente tendente a oferecer melhores condições de trabalho, pode, em momentos de crise, ser transformada para criar soluções alternativas capazes de manter os postos de serviço.
<b>Coletivismo</b>	O posicionamento do interesse coletivo sobre qualquer interesse de natureza individual (vide art. 8º da CLT) funciona como fundamento do mencionado reformismo social. É de notar que o texto constitucional privilegia a negociação coletiva, atribuindo-lhe a condição de requisito para a operação de alterações contratuais <i>in pejus</i> nos mais importantes conteúdos do contrato de emprego: a prestação e a contraprestação (vide art. 7º, VI, XIII e XIV, da Carta).
<b>Expansionismo</b>	Trata-se da busca incessante por melhores condições sociais e pela manutenção de tudo aquilo que se conquistou.
<b>Cosmopolitismo</b>	O direito do trabalho extrapola as fronteiras geográficas da legislação pátria para buscar inspiração em ordenamentos jurídicos estrangeiros e orientação nas convenções (convênios), protocolos e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), instrumentos definidores de lineamentos e pautas mínimas de relacionamento social.  No Brasil, esse comportamento de interpretação interativa com outros sistemas jurídicos é a mais adequada solução diante da desatualização da CLT.

<b>Pluralismo de fontes</b>	<p>No direito do trabalho, um mesmo empregado pode estar regido simultaneamente pela lei, pelo contrato individual de emprego, pelo regulamento interno de trabalho elaborado pela empresa, por uma convenção coletiva de trabalho e, ainda, se for o caso, por um acordo coletivo de trabalho.</p> <p>O emaranhado de fontes se orienta e se organiza segundo o princípio da aplicação da norma mais favorável, observado, quando for o caso, o método do conglobamento por institutos, de modo que no ápice da pirâmide hierárquica normativa esteja sempre a regra geradora de melhorias nas condições sociais de trabalho.</p>
-----------------------------	--

\* Conforme ensina Luciano Martinez (*Curso de direito do trabalho, 2020*).

#### FUNÇÃO TRÍPLICE DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS FUNDAMENTAIS \*

<b>INFORMATIVA</b>	<p>A função informativa é destinada ao legislador, inspirando a atividade legislativa em sintonia com os princípios e valores políticos, sociais, éticos e econômicos do ordenamento jurídico.</p> <p>Sob essa perspectiva, os princípios atuam com propósitos prospectivos, impondo sugestões para a adoção de formulações novas ou de regras jurídicas mais atualizadas, em sintonia com os anseios da sociedade e atendimento às justas reivindicações dos jurisdicionados.</p>
<b>INTERPRETATIVA</b>	<p>A função interpretativa é destinada ao intérprete e aplicador do direito, pois os princípios se prestam à compreensão dos significados e sentidos das fontes normativas que compõem o ordenamento jurídico.</p> <p>Entre os diversos métodos de interpretação oferecidos pela hermenêutica jurídica, os princípios podem desempenhar um importante papel na própria delimitação e escolha do método a ser adotado nos casos submetidos à decidibilidade.</p>
<b>NORMATIVA</b>	<p>A função normativa, também destinada ao intérprete e aplicador do direito, decorre da constatação de que os princípios podem ser aplicados tanto de forma direta, na solução dos casos concretos mediante a derrogação de uma regra por um princípio, por exemplo, o princípio da norma mais favorável aos trabalhadores (CF, art. 7º, <i>caput</i>), quanto de forma indireta, por meio da integração do sistema nas hipóteses de lacuna (CLT, arts. 8º e 769; CPC, art. 140).</p>

\* Conforme ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (*Curso de direito do trabalho, 2020*).

#### PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO \*

<b>Dignidade da pessoa humana</b>	<p>Esse princípio é o <b>epicentro do ordenamento jurídico brasileiro</b> e, no direito do trabalho não seria diferente, pois todo trabalhador é, antes de tudo, uma pessoa humana.</p> <p>Nos ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite (<i>Curso de direito do trabalho, 2020</i>), o conceito de dignidade da pessoa humana se encaixa como uma luva no âmbito de qualquer relação de trabalho, sobretudo na relação empregatícia, tendo em vista o <b>estado de subordinação a que fica submetido o empregado diante do poder empregatício</b> do tomador dos seus serviços.</p>
<b>Valor social do trabalho</b>	<p>Correlato ao princípio da dignidade humana, esse princípio determina que <b>o trabalho humano tem um valor social</b>, e, para tal deve ser capaz de propiciar a dignificação da pessoa através de um trabalho decente. <b>Violam o princípio em causa todas as formas de trabalho em regime de escravidão, o trabalho infantil, o trabalho degradante, o trabalho em jornada exaustiva, os assédios moral e sexual etc.</b></p>
<b>Valor social da livre-iniciativa</b>	<p>Trata-se de princípio que é <b>implementável pela aplicação de outros princípios espraiados pelo tecido constitucional</b>, como o princípio da função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII) e o princípio da função social da empresa (CF, art. 170, III).</p>

\* Conforme ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (*Curso de direito do trabalho, 2020*).

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO *	
<b>Norma mais favorável ao trabalhador</b>	A Constituição prescreve um catálogo mínimo de direitos fundamentais sociais trabalhistas e, ao mesmo tempo, autoriza a aplicação de outros direitos, previstos em outras fontes normativas, desde que estes propiciem a melhoria das condições econômicas, sociais e jurídicas dos trabalhadores urbanos e rurais. Esse princípio pode ser utilizado tanto na interpretação como na aplicação de determinada norma jurídica. Além disso, pode ser manejado para a solução de antinomias entre normas infraconstitucionais e na hipótese de colisão entre direitos fundamentais.
<b>Proteção da relação empregatícia</b>	O princípio em tela protege a relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Sua residência permanente é o inc. I do art. 7º da CF e o art. 10 do ADCT, enquanto sua residência provisória encontra-se nos incisos. II, III, XVIII, XIX e XXI do art. 7º da <i>Lex Legum</i> . Esse princípio encontra-se em harmonia com a Convenção 158 da OIT, que se destina a proteger o trabalhador contra a dispensa que não seja econômica, social ou juridicamente justificável.
<b>Proteção ao salário</b>	O princípio de proteção ao salário é desdobrado em quatro princípios, todos previstos no art. 7º da CF, como o princípio da garantia do salário mínimo com reajustes periódicos que assegurem o poder aquisitivo do trabalhador e sua família (inc. IV), o princípio da irredutibilidade salarial (inc. VI) e o princípio da isonomia salarial (XXX).
<b>Proteção ao mercado de trabalho da mulher</b>	Esse princípio, que está consagrado no inc. XX do art. 7º da CF, tem por escopo estabelecer ações afirmativas em prol das mulheres trabalhadoras. Visa, sobretudo, corrigir as injustiças históricas e as discriminações que sofrem as mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens.
<b>Proibição ao trabalho infantil e à exploração do trabalho do adolescente</b>	A Constituição Federal (art. 7º, XXXIII) proclama expressamente a proibição de qualquer trabalho aos <b>menores de 16 anos</b> , salvo na condição de aprendiz, <b>a partir dos 14 anos</b> , e proibiu o trabalho noturno, insalubre ou perigoso aos <b>menores de 18 anos</b> .
<b>Proteção ao meio ambiente do trabalho</b>	O princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho (CF, art. 225 c/c o art. 200, VIII) é implementado por meio de outros princípios previstos no art. 7º do texto constitucional, a saber: princípio da limitação da duração do trabalho (incisos XIII, XIV, XV, XVI e XVII); princípio da proteção em face da automação (inc. XXVII); princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho (XXII); princípio da obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho (XXVIII, 1ª parte); princípio da responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador (XXVIII, 2ª parte); princípio do pagamento de adicionais de remuneração para as atividades insalubres, perigosas ou penosas (XXIII).
<b>Proibição de discriminação</b>	Esse princípio desdobra-se em outros três, todos previstos no art. 7º da CF, a saber: princípio da proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (XXX); princípio da proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (XXXI) e princípio da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.
<b>Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho</b>	A Constituição Federal de 1988, ao proclamar que o Brasil é uma república e que tem por fundamento instituir um Estado Democrático de Direito, reconhece as convenções e acordos coletivos como instrumentos de ampliação do catálogo dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores (art. 7º, XXVI). Tais instrumentos normativos, portanto, devem ser celebrados nos estreitos limites do próprio texto constitucional, razão pela qual não podem, por exemplo, instituir piso salarial inferior ao salário mínimo ou estipular jornada de trabalho exaustiva. Vale dizer, o

	princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos deve estar em sintonia com os demais princípios constitucionais, especialmente aquele previsto no próprio caput do art. 7º da CF.
--	--

\* Conforme ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (*Curso de direito do trabalho, 2020*).

**PRINCÍPIOS INFRACONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO \***

Carlos Henrique Bezerra Leite (*Curso de direito do trabalho, 2020*) ensina que há princípios que são positivados, como os princípios constitucionais do direito do trabalho, mas existem princípios que não estão positivados expressamente no sistema jurídico. Esses também são aplicáveis ao Direito do trabalho sempre que sua hermenêutica exija recurso ao direito comum (CLT, art. 8º, *caput*), desde que sejam compatíveis com os princípios constitucionais e com os princípios específicos do Direito do Trabalho.

<b>Princípio da proteção</b>		<p>O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele.</p> <p>O princípio da proteção deve ser compreendido como fundamento para a aplicação de uma regra jurídica, sob pena de não ser reconhecida como norma jurídica trabalhista.</p> <p>O princípio da proteção se desdobra em três outros princípios: <i>in dubio pro operario</i>, norma mais favorável e condição ou cláusula mais benéfica. Vejamos:</p>
	<b>In dubio pro operario</b>	<p>Trata-se de princípio que auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador. Assim, quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado.</p>
	<b>Norma mais favorável</b>	<p>Cuida-se de princípio que informa a aplicação da norma trabalhista. Vale dizer, existindo mais de uma norma no ordenamento jurídico versando sobre direitos trabalhistas, prevalecerá a que mais favoreça o empregado.</p> <p>Vê-se, portanto, que o direito do trabalho adota a teoria dinâmica da hierarquia entre as normas trabalhistas, pois no topo da pirâmide normativa não estará necessariamente a Constituição, e sim a norma mais favorável ao trabalhador.</p>
	<b>Condição ou cláusula mais benéfica</b>	<p>O princípio em tela é emanção do princípio da segurança jurídica em uma de suas vertentes constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu (CF, art. 5º, XL), e o princípio do direito adquirido (CF, art. 5º, XXXVI).</p> <p>Parece-nos, por outro lado, que este princípio guarda estreita relação com o princípio consagrado no caput do art. 7º da CF, o qual recepciona as normas que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores.</p> <p>As Súmulas 51 e 288 do TST reconhecem a aplicação do princípio da condição mais benéfica nos sítios do direito do trabalho.</p>
<b>Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade</b>	<p>Tendo em vista a grande quantidade de normas de ordem pública na seara do direito do trabalho, não se admite, em princípio, que o trabalhador renuncie a direitos trabalhistas.</p> <p>Esse princípio, destinado exclusivamente ao empregado, está embutido no art. 9º da CLT. Mas há outros dispositivos celetários inibidores da renúncia (v.g., CLT, arts. 468 e 500 etc.). A Súmula 276 do TST consagra a sua existência.</p> <p>A corrente doutrinária dominante não admite a renúncia antes ou durante o curso do contrato de trabalho, sendo mais aceita a renúncia posterior à extinção dele.</p>	

<p><b>Princípio da continuidade da relação de emprego</b></p>	<p>O contrato de trabalho, em regra, deve ter a maior duração possível, pois, no paradigma do Estado Democrático de Direito, o direito ao trabalho digno é um direito humano e fundamental.</p> <p>Esse princípio constituiu base para o instituto tradicional da estabilidade. Atualmente, ele sofreu um processo de constitucionalização, na medida em que se encontra agora previsto expressamente no art. 7º, I, da CF, que consagra o princípio da proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.</p>
<p><b>Princípio da primazia da realidade</b></p>	<p>A realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas. Trata-se da aplicação do princípio da primazia da realidade.</p> <p>Além disso, o ordenamento justralhista considera nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos trabalhistas (CLT, art. 9º), o que reforça a justificativa da existência do princípio em exame.</p>
<p><b>Princípio da razoabilidade</b></p>	<p>Embora seja também princípio geral de direito e, atualmente, considerado princípio constitucional implícito, no direito do trabalho o princípio da razoabilidade encontra aplicação específica, mormente na interpretação das situações fáticas que ordinariamente acontecem.</p>
<p><b>Princípio das garantias mínimas ao trabalhador</b></p>	<p>Esse princípio encontra-se reproduzido expressamente no art. 114, § 2º, da CF, impondo limites ao exercício do Poder Normativo da Justiça do Trabalho para que esta, ao decidir o conflito, respeite “as disposições legais mínimas de proteção ao trabalho”.</p> <p>Assim, as partes são livres para, no momento da celebração do contrato, ajustarem as condições que lhes aprouverem, desde que respeitem as normas legais de proteção do trabalhador, as convenções e acordos coletivos, as decisões das autoridades competentes em matéria trabalhista (CLT, art. 444). Aliás, esse princípio encontra-se intimamente vinculado ao princípio da fonte normativa mais favorável, previsto no caput do art. 7º da CF.</p>
<p><b>Princípio da boa-fé</b></p>	<p>Esse princípio decorre do postulado ético que deve reinar nas relações jurídicas em geral, mormente as de natureza trabalhista, tendo em vista a função tutelar do direito do trabalho.</p> <p>Há, pois, deveres recíprocos das partes para o fiel cumprimento das condições e obrigações ajustadas antes, durante e após a extinção do contrato de trabalho.</p> <p>A doutrina reconhece a existência de dois tipos de boa-fé: a objetiva (aspecto ético) e a subjetiva (aspecto biológico).</p> <p>A boa-fé objetiva é a que diz respeito ao aspecto ético do comportamento humano, isto é, corresponde a um modelo ideal de comportamento que a pessoa humana deve ter em relação a outras pessoas, devendo agir, pois, de forma ética, honesta, leal e proba, à luz dos valores sociais e morais reconhecidos pela sociedade e pelo ordenamento jurídico. A boa-fé objetiva, portanto, tem natureza jurídica de cláusula geral, que atua como verdadeira norma jurídica destinada ao juiz no exame de um caso concreto.</p>
<p><b>Princípio da substituição automática das cláusulas contratuais</b></p>	<p>As leis de proteção ao trabalhador têm vigência imediata, isto é, aplicam-se imediatamente aos contratos em curso, desde que mais favoráveis, salvo as leis proibitivas, de ordem pública, impostas pelo Estado.</p> <p>O princípio em tela tem íntima relação com o princípio da irretroatividade das leis e com a eficácia temporal da norma trabalhista.</p>
<p><b>Princípio da supremacia do interesse público</b></p>	<p>Embora não mencionado pela doutrina majoritária, o art. 8º da CLT adota-o expressamente ao afirmar que nenhum interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público.</p> <p>É preciso destacar, contudo, que o conceito de interesse público, por ser indeterminado, guarda conformação com o modelo de Estado e de organização social. Ou seja, o conceito de interesse público deve estar voltado para a realização dos princípios e objetivos fundamentais que se situam no frontispício da Constituição, o que significa dizer que o conceito de interesse público deve estar voltado para a concretização do princípio da</p>

dignidade da pessoa humana e da promoção da justiça social.

\* Conforme ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (Curso de direito do trabalho, 2020).

## Art. 1º

Esta Consolidação estatui as **normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho**, nela previstas.

TRABALHO X ATIVIDADE EM SENTIDO ESTRITO	
TRABALHO	ATIVIDADE EM SENTIDO ESTRITO
Indispensavelmente remunerado.	Prestada, em regra, sem qualquer onerosidade ou mediante uma contraprestação meramente simbólica.
Tem por objetivo o sustento próprio e, se for o caso, familiar do trabalhador.	Os objetivos da atividade podem variar, desde o intento de aperfeiçoamento ou ações meramente solidárias. São exemplos de contratos de atividade em sentido estrito os contratos de estágio e de prestação de serviço voluntário.

\* Conforme ensina Luciano Martinez (Curso de direito do trabalho, 2020).

## ★ Art. 2º

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

**§ 1º. EQUIPARAM-SE AO EMPREGADOR**, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Lei 5.764/71, art. 91. As **COOPERATIVAS** igualam-se às demais empresas em relação aos seus empregados para os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

**§ 2º.** Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, **integrem grupo econômico**, serão **RESPONSÁVEIS SOLIDARIAMENTE** pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Lei 13.467/17)

**§ 3º. NÃO CARACTERIZA GRUPO ECONÔMICO** a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a **demonstração do interesse integrado**, a **efetiva comunhão de interesses** e a **atuação conjunta** das empresas dele integrantes. (Lei 13.467/17)

**SÚMULA 129, TST: CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO.** A prestação de serviços a **mais de 1** empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, **não caracteriza** a coexistência de **mais de 1** contrato de trabalho, **salvo** ajuste em contrário.

**Atenção!** Henrique Correia alerta que esta súmula, provavelmente, será impactada pela Reforma Trabalhista.

**SÚMULA 93, TST:** Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

**SÚMULA 239, TST:** É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

## GRUPO ECONÔMICO - CONCEITO E FORMAS \*

Ocorre grupo econômico quando as empresas estão ligadas entre si, ou seja, quando há "empresa-mãe e empresas-irmãs". Nesse caso, cada uma dessas empresas possui

**personalidade jurídica própria**, isso é, CNPJ próprio, quadro de pessoal próprio, exercem atividades econômicas diversas, etc. **Ressalta-se que a CLT não exige um documento ou prova específica para a configuração do grupo econômico**. Essa prova será feita levando em conta a análise do caso concreto, como utilização do mesmo imóvel, mesmo recursos humanos para contratação dos empregados etc.

Antes da Reforma Trabalhista, a CLT previa a necessidade de que uma das empresas estivesse no controle ou administração das demais, configurando caso de grupo econômico por subordinação. Nesse caso, era indispensável que se demonstrasse a relação de controle entre uma ou mais empresas em relação às demais integrantes.

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, a atual redação do § 2º do art. 2º da CLT estabelece o reconhecimento de **duas formas** de grupo econômico:

<p><b>GRUPO ECONÔMICO POR SUBORDINAÇÃO</b></p>	<p>Essa modalidade já era prevista na redação anterior do dispositivo em apreço. No caso, <b>o grupo pode ser formado na hipótese de existência da hierarquia entre as empresas</b>. Para prova de formação do grupo econômico por subordinação, é indispensável, portanto, demonstrar que há uma <b>relação de controle entre uma ou mais empresas</b> em relação às demais integrantes.</p>
<p><b>GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO</b></p>	<p>A Reforma Trabalhista inovou ao prever a possibilidade de formação de grupo econômico por coordenação. De acordo com a redação atual dispositivo, <b>mesmo que as empresas guardem cada uma sua autonomia, estará configurado o grupo econômico</b>.</p>

\* Conforme ensina Henrique Correia (Curso de Direito do Trabalho, 2023).

#### GRUPO ECONÔMICO - REQUISITOS \*

**Não há** caracterização do grupo econômico apenas pela mera identidade de sócios entre as empresas, sendo necessária a demonstração do **preenchimento de 3 requisitos**:

- › Interesse integrado;
- › A efetiva comunhão de interesses; e
- › A atuação conjunta das empresas integrantes.

\* Conforme ensina Henrique Correia (Curso de Direito do Trabalho, 2023).

#### CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO RECONHECIMENTO DO GRUPO ECONÔMICO

A consequência jurídica do reconhecimento do grupo econômico é a existência da **RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA** entre as empresas, ou seja, se uma delas não quitar os débitos trabalhistas, as demais são responsáveis integralmente pela dívida.

Outro aspecto importante para caracterizar o grupo empresarial é a finalidade lucrativa, ou seja, **o grupo deve exercer atividade econômica**. Assim, **a união de pessoas jurídicas que não explorem a atividade econômica**, por exemplo, hospital universitário e faculdade de medicina, **não acarretará a formação de grupo econômico para fins trabalhistas**, consequentemente **não haverá** responsabilidade solidária entre elas.

#### GRUPO ECONÔMICO RURAL \*

A Lei 5.889/73 (Lei do Rural) já previa o grupo econômico rural, ou seja, **já era possível a formação de grupo econômico por subordinação e por coordenação na relação de emprego rural**. Com a aproximação entre os dispositivos e a igualdade de direitos prevista entre empregados urbanos e rurais surge o questionamento se o § 3º do art. 2º da CLT poderia ser estendido também aos rurais.

Tendo em vista que o art. 1º da Lei 5.889/73 prevê a aplicação subsidiária da CLT naquilo que for compatível, entendemos que a previsão de que a mera identidade de sócios das empresas não é suficiente para a formação do grupo econômico, devendo também ser demonstrado os requisitos de interesse integrado ou de atuação conjunta entre as empresas. Trata-se de dispositivo que traça de forma mais objetiva os requisitos para que os empregados rurais possam demonstrar a formação do grupo econômico.

\* Conforme ensina Henrique Correia (Curso de Direito do Trabalho, 2023).

**ENUNCIADOS DA II JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO SOBRE GRUPO ECONÔMICO**

**Enunciado 5: Grupo econômico trabalhista. Distribuição racional do ônus da prova.**

I. A Lei 13.467/17 reconheceu expressamente a figura do grupo econômico trabalhista por coordenação (art. 2º, § 2º) e estabeleceu requisitos subjetivos (interesse integrado e comum) e objetivos (atuação conjunta) para a caracterização do grupo, a serem verificados no caso concreto pelo juízo (art. 2º, § 3º);

II. Nas hipóteses restritas de aplicação do parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, a mera identidade de sócios entre as empresas integrantes, **embora não baste à caracterização do grupo econômico, constitui indício que autoriza A INVERSÃO OU REDISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA**, nos termos do art. 818 § 1º da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/17. Incumbe então ao empregador o ônus de comprovar a ausência de interesses integrados, da comunhão de interesses e/ou da atuação conjunta das empresas. aplicação dos princípios da aptidão para a prova e da paridade de armas em concreto (isonomia processual).

**Enunciado 9: Responsabilidade solidária das empresas que atuam em cadeia produtiva global ou nacional**

Subordinação estrutural. Grupo econômico. Responsabilidade solidária das empresas que atuam em cadeia produtiva nacional ou global, por interpretação dos parágrafos 2º e 3º do artigo 2º da CLT, acrescentados pela lei 13.467/17.

**Enunciado 10: Grupo econômico. Integração. Conceito do direito empresarial. Base societária, obrigacional e pessoal**

Não configurado o grupo econômico na forma do novo art. 2º, § 2º, da CLT, com a redação dada pela lei 13.467/17, é possível a integração do direito, na forma do art. 8º da CLT (especialmente considerando sua nova redação), para abarcar situações não disciplinadas pela nova legislação trabalhista. **O grupo econômico pode ter natureza societária, obrigacional ou pessoal, bastando apenas a atuação coordenada, conjunta ou coligada das sociedades empresárias. Assim, como tal concepção destina-se à defesa da ordem econômica e da livre concorrência, com mais razão ainda deve ser aplicada à defesa das verbas trabalhistas.**

★ **Art. 3º**

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

**Parágrafo único.** Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, **nem** entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

**FLEXIBILIDADE DE JORNADA E RECUSA À CONVOCAÇÃO NÃO IMPEDEM O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO.**

Trabalho externo e jornada flexível (art. 6º e 62 da CLT) e recusa à convocação ao trabalho (art. 452-A, § 2º, da CLT) não impedem a formação do vínculo de emprego, desde que presentes os requisitos do art. 3º da CLT.

(III Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho - Enunciado 14 da Comissão 1)

**SÚMULA 363, TST:** A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário-mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

**SÚMULA 386, TST:** Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

**SÚMULA 430, TST:** Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização.

**OJ 199 SDI-1, TST:** É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

**OJ 366 SDI-1, TST:** Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento

do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na súmula 363 do TST, SE REQUERIDAS.

### CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

<p><b>Pessoalidade</b></p>	<p>O contrato de trabalho é, <i>via de regra, intuitu personae com relação ao empregado, que é sempre pessoa física</i>. Desse modo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia, mas ausente a personalidade do empregado na prestação de serviços, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego.</p> <p>Embora o empregado deva prestar pessoalmente o serviço, há casos em que a personalidade não é afastada quando o empregador, tácita ou expressamente, admite substituição do prestador do trabalho ou a substituição entre colegas da mesma empresa.</p> <p><b>Não há, porém, personalidade em relação ao empregador</b> (CLT, arts. 10 e 448), que pode ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, ente despersonalizado, como a massa falida, uma vez que a mudança da propriedade da empresa (sucessão empresarial) não descaracteriza, em princípio, a relação empregatícia.</p>
<p><b>Não eventualidade</b></p>	<p>O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa.</p>
<p><b>Subordinação hierárquica ou jurídica</b></p>	<p>Há quem sustente que a subordinação decorre da situação de “dependência” (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. Todavia, parece-nos que o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante, dentre os demais, para caracterizar a relação empregatícia.</p>
<p><b>Onerosidade</b></p>	<p>O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. O trabalho prestado a título gratuito, voluntário, por caridade, não é protegido pelo direito do trabalho.</p> <p><b>Atenção!</b> O fato de o salário não ser pago não desfigura a relação de emprego, pois pode caracterizar mora salarial do empregador.</p>
<p><b>Intencionalidade</b></p>	<p>Esse elemento, apontado pela doutrina, seria acidental e não essencial.</p> <p>A intencionalidade ou profissionalidade seria um elemento de natureza subjetiva dos contratos de trabalho. Nos ensinamentos de José de Ribamar da Costa (<i>Noções de direito do trabalho, 1993</i>), para que exista um contrato de trabalho, é necessário que a pessoa tenha ânimo de prestar serviços sob a forma de empregado.</p>
<p><b>Ajenidad</b></p>	<p>Esse elemento, apontado pela doutrina, seria acidental e não essencial.</p> <p>O conceito de <i>ajenidad</i> é fruto da doutrina estrangeira preconizada por Manuel Alonso Olea, jurista espanhol, e se refere à utilidade patrimonial do trabalho, compreendendo-se todo resultado do trabalho produtivo do homem, intelectual ou manual, valioso por si mesmo ou associado ao de outros, quer consista em um bem, quer em um serviço.</p>

\* Conforme ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (*Curso de direito do trabalho, 2020*).

## NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO ENTRE MOTORISTA E EMPRESA GESTORA DE PLATAFORMA DIGITAL

**Atenção!** O STJ entendeu que, nos casos dos motoristas de aplicativo, **não estão presentes os requisitos caracterizadores de relação de trabalho**, caracterizando-se uma relação de prestação de serviço autônomo.

Isso porque, para se caracterizar vínculo empregatício são necessários os seguintes requisitos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. No entanto, **no caso dos motoristas de aplicativo não estão presentes os requisitos da subordinação e da não eventualidade**, visto que a plataforma somente atua como intermediária da contratação digital entre motorista e consumidor, estabelecendo condições mínimas de comportamento e segurança, ao passo que o motorista tem liberdade para escolher quanto e como prestar o serviço.

Assim, a plataforma digital **não exerce** controle sobre o motorista de forma a configurar subordinação.

Nesse contexto, o STJ reconheceu que a atividade dos motoristas de aplicativos está inserida no contexto da **GIG ECONOMY**, modelo econômico baseado em trabalhos autônomos e temporários, frequentemente mediados por plataformas digitais, o que reforça sua natureza civil e autônoma.

Nesse sentido:

As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como **empreendedores individuais, sem vínculo de emprego** com a empresa proprietária da plataforma.

STJ. 2ª Seção. CC 164544/MG, Rel. Min. Moura Ribeiro, julgado em 28/08/2019 (Info 655).

Ainda, vejamos:

Compete à Justiça comum, e não à Justiça do Trabalho, julgar demanda ajuizada por motorista de aplicativo em face da empresa gestora de plataforma digital, tendo em vista a relação de natureza civil existente entre as partes.

STJ. 3ª Turma. REsp 2.144.902/MG, Rel. Min. Ricardo Villas Bôas Cueva j. 3/12/2024 (Info 838).

### ★ Art. 4º

Considera-se como de SERVIÇO EFETIVO o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º. Computar-se-ão, na CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. (Lei 13.467/17)

§ 2º. **POR NÃO SE CONSIDERAR TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR, não será computado** como período extraordinário o que exceder a jornada normal, **ainda que ultrapasse o limite de 5 minutos** previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, **quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal**, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como **adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares**, entre outras: (Lei 13.467/17)

- I. práticas religiosas; (Lei 13.467/17)
- II. descanso; (Lei 13.467/17)
- III. lazer; (Lei 13.467/17)
- IV. estudo; (Lei 13.467/17)
- V. alimentação; (Lei 13.467/17)
- VI. atividades de relacionamento social; (Lei 13.467/17)
- VII. higiene pessoal; (Lei 13.467/17)
- VIII. troca de roupa ou uniforme, **quando não houver** obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (Lei 13.467/17)

**SÚMULA 96, TST: MARÍTIMO.** A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.

**SÚMULA 118, TST: JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS.** Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

**SÚMULA 428, TST: SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT.**

I. O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II. Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

**HORAS DE TRAJETO: HIPÓTESES DE CÔMPUTO NA JORNADA APÓS A LEI 13.467/2017**

1. A estrutura normativa matriz do art. 4º da CLT contempla a lógica do tempo à disposição, **não eliminada** a condição de cômputo **quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/ou necessidade irrefutável, e não de escolha própria do empregado**, para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador, *mantendo-se o parâmetro desenvolvido pela súmula 90 do TST*, caso em que fará jus o trabalhador à contagem, como tempo de trabalho, do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público por meio fornecido pelo empregador, na ida ou retorno para o trabalho. Inteligência do artigo 3º, c, da Convenção 155 da OIT.

2. **Inaplicabilidade** do § 2º do art. 58 da lei 13.467/17 ao trabalho executado na ATIVIDADE RURAL.

(II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho - Enunciado 16)

**Atenção!** O enunciado cita o parâmetro desenvolvido pela Súmula 90 do TST, no entanto, esta Súmula **foi cancelada** pelo Pleno do TST em **30/06/2025**.

#### VIAGENS PARA A PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E TREINAMENTOS EXIGIDOS PELA EMPRESA E TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR \*

Quanto ao tempo à disposição do empregador, é importante destacar que o TST decidiu que o PERÍODO DE TRÂNSITO AÉREO, bem como aquele expendido no aeroporto aguardando o embarque devem ser considerados tempo à disposição do empregador na hipótese de viagens do empregado para participação em cursos de treinamento e capacitação exigidos pela empresa.

Dessa forma, o período de deslocamento do empregado em viagens aéreas deve integrar a jornada de trabalho para todos os fins. Ademais, o período despendido no aeroporto aguardando o embarque também será considerado **desde que limitado a 1 hora** (TST-E-RR-770-74.2011.5.03.0106, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, red. p/ acórdão Min. Alexandre Luiz Ramos, 21/5/2020 - Info 219).

**Se ultrapassada a jornada normal de trabalho** fixada entre as partes, o empregado deverá receber o período como horas extra.

Na mesma ocasião, o Tribunal decidiu que o período de deslocamento até o aeroporto, seja na ida como na volta e o período de traslado entre o hotel e o período de traslado entre o hotel e o aeroporto em que ficaria hospedado **não são considerados como tempo à disposição do empregador e não integram** a jornada de trabalho.

Em suma, no tocante ao tempo à disposição do empregador durante viagens para realização de cursos exigidos pela empresa, o TST decidiu o seguinte:

- › **PERÍODO DE TRÂNSITO AÉREO:** é tempo à disposição do empregador todo o período da viagem aérea (decolagem até o pouso).
- › **PERÍODO AGUARDANDO O EMBARQUE:** é tempo à disposição do empregador, limitado a, **no máximo, 1 hora**.
- › **PERÍODO DE TRANSLADO ATÉ O AEROPORTO e SEU RETORNO e ENTRE O AEROPORTO E O HOTEL:** **não é considerado** tempo à disposição do empregador, **não integrando** a jornada de trabalho.

\* Conforme ensina Henrique Correia (Curso de Direito do Trabalho, 2023).

## Art. 5º

A TODO TRABALHO DE IGUAL VALOR corresponderá SALÁRIO IGUAL, sem distinção de sexo.

## ★ Art. 6º

**Não se distingue** entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Lei 12.551/11)

**Parágrafo único.** Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão SE EQUIPARAM, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Lei 12.551/11)

### ENUNCIADOS RELEVANTES DA III JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

#### COMISSÃO 1 - OS DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMA

##### ENUNCIADO 7: GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO E SUBORDINAÇÃO.

- I. Algoritmos são conjuntos de etapas de um processo em que o objetivo é a solução de um problema ou a execução de uma tarefa.
- II. O gerenciamento algorítmico, do ponto de vista da organização do trabalho, implica a transferência da administração da mão de obra para os algoritmos.
- III. Trata-se da automação de atividades anteriormente atribuídas a gerentes, contadores, atendentes e trabalhadores do setor de recursos humanos. Por meio da programação algorítmica ocorre a distribuição de atividades entre os trabalhadores, a fixação do valor do trabalho, a indicação do tempo para realização de dada tarefa, a duração de pausas, a avaliação dos trabalhadores, a aplicação de sanções, dentre outras formas de controle.
- IV. Subordinação configurada.
- V. Aplicação do parágrafo único do art. 6º da CLT.

##### ENUNCIADO 8: GAMIFICAÇÃO E SUBORDINAÇÃO.

- I. A gamificação (ou ludificação) é uma prática em que se adotam técnicas comuns aos videogames em situações de não jogo, com o propósito de motivar uma determinada pessoa ou um grupo a executar uma determinada tarefa.
- II. Existem diversas empresas proprietárias de plataformas digitais que adotam a gamificação para modular o comportamento dos trabalhadores, partindo de enfoques em incentivos psicológicos e outras técnicas criadas pelas ciências sociais para influenciar quando, onde e quanto os trabalhadores executarão as suas atividades sem que transpareça que isso ocorre de acordo com as necessidades da empresa.
- III. Poder diretivo configurado.
- IV. Aplicação dos arts. 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT.

##### ENUNCIADO 10: PODER DIRETIVO DAS EMPRESAS PROPRIETÁRIAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS.

- I. O poder diretivo no trabalho via plataformas digitais manifesta-se por meio da tecnologia, no entanto, contempla as mesmas premissas do poder diretivo tradicional na medida em que representa um conjunto de comandos impostos por um empregador em uma relação de emprego.
- II. Envolve ordens relacionadas ao tempo, ao espaço e a forma sobre como o trabalho deve ser realizado, voltando-se diretamente à conduta do trabalhador, com um conteúdo de obrigações de fazer ou não fazer.
- III. Nesse sentido, o poder hierárquico encontrado nessa nova morfologia de trabalho está subsumido às regras dos arts. 2º, 3º e 6º da CLT.

## ★ Art. 7º

Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, NÃO SE APLICAM: (DL 8.079/45)

- a. aos EMPREGADOS DOMÉSTICOS, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

- b. aos **TRABALHADORES RURAIS**, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;
- c. aos **FUNÇÃOÁRIOS PÚBLICOS** da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; (DL 8.079/45)
- d. aos **SERVIDORES DE AUTARQUIAS PARAESTATAIS**, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos. (DL 8.079/45)

**CF, art. 39:** A União, os Estados, o DF e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

e. (SUPRIMIDA pelo DL 8.079/45)

- f. às **ATIVIDADES DE DIREÇÃO E ACESSORAMENTO** nos **órgãos, institutos e fundações dos partidos**, assim definidas em normas internas de organização partidária. (Lei 13.877/19)

~~Parágrafo único.~~ (REVOGADO pelo DL 8.249/45)

#### EFICÁCIA DA NORMA TRABALHISTA

<b>PESSOAL</b>	As normas trabalhistas serão aplicadas, em regra, aos trabalhadores subordinados, e, por exceção, a alguns trabalhadores autônomos assim identificados pela lei. Entretanto, pode-se afirmar que as normas de direito do trabalho não se aplicam aos listados no art. 7º da CLT.
<b>ESPACIAL</b>	Quanto à eficácia da norma trabalhista no espaço, o princípio que prevalece é o da territorialidade, isto é, a lei nacional é aplicada tanto a trabalhadores nacionais como estrangeiros que trabalhem no Brasil. No que respeita aos trabalhadores brasileiros contratados para prestar serviços no estrangeiro, salienta Octavio Bueno que “a orientação vitoriosa no Brasil, é no sentido de considerar que o regime jurídico do contrato de trabalho deve corresponder ao país onde esteja sendo executado”.
<b>TEMPORAL</b>	A eficácia da norma trabalhista no tempo leva em conta dois princípios constitucionais gerais: o da irretroatividade, uma vez que a lei não pode retroagir para prejudicar, pois deve respeitar o direito adquirido, a coisa julgada e o ato jurídico perfeito (CF, art. 5º, XXXVI) e o da aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais (CF, art. 5º, § 1º), na medida em que as normas veiculadoras de direitos fundamentais sociais, inclusive os de natureza trabalhista, entram em vigor imediatamente com o início da vigência da lei.

**Compete à Justiça Comum o julgamento de controvérsia envolvendo direitos de servidor contratado para exercer cargo em comissão regido pela CLT.**

STJ. 1ª Seção. EDcl no AgInt no CC 184.065-SP, Rel. Ministro Herman Benjamin, julgado em 25/10/2022 (Info 760).

**Atenção!** De acordo com entendimento sumulado do 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” (Súmula 218). Isso porque **o servidor ocupante de cargo em comissão mantém um vínculo jurídico-administrativo com o Poder Público, não sendo uma relação empregatícia.**

**Não importa, para fins de competência, que a lei municipal diga que a relação jurídica seria regida pela CLT. Isso porque, neste caso, houve um desvirtuamento do vínculo do cargo em comissão feito pela lei municipal.**

Justamente por essa razão, o STF já decidiu que a competência para julgar controvérsia envolvendo direitos de servidor contratado para exercer cargo em comissão é da Justiça Comum mesmo se o servidor ocupante de cargo em comissão for regido pela CLT.

STJ. 1ª Seção. EDcl no AgInt no CC 184065-SP, Rel. Ministro Herman Benjamin, julgado em 25/10/2022 (Info 760).

★ **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.

§ 1º. O DIREITO COMUM será FONTE SUBSIDIÁRIA do direito do trabalho. (Lei 13.467/17)

§ 2º. SÚMULAS E OUTROS ENUNCIADOS DE JURISPRUDÊNCIA editados pelo TST e pelos TRTs **NÃO PODERÃO** RESTRINGIR DIREITOS LEGALMENTE PREVISTOS **nem** criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Lei 13.467/17)

§ 3º. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho **analisará exclusivamente** a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil, e balizará sua atuação pelo PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA. (Lei 13.467/17)

CC, art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

- I. agente capaz;
- II. objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
- III. forma prescrita ou **não defesa** em lei.

**FONTES DO DIREITO. NORMAS INTERNACIONAIS.**

I – Fontes do direito do trabalho. Direito comparado. Convenções da OIT não ratificadas pelo Brasil. O direito comparado, segundo o art. 8º da consolidação das leis do trabalho, é fonte subsidiária do direito do trabalho. Assim, as convenções da organização internacional do trabalho **não ratificadas** pelo Brasil **PODEM** ser aplicadas como fontes do direito do trabalho, **caso não haja** norma de direito interno pátrio regulando a matéria.

II – Fontes do direito do trabalho. Direito comparado. Convenções e recomendações da OIT. O uso das normas internacionais, emanadas da organização internacional do trabalho, constitui-se em importante ferramenta de efetivação do direito social e **não se restringe** à aplicação direta das convenções ratificadas pelo país. As demais normas da OIT, como as convenções não ratificadas e as recomendações, assim como os relatórios dos seus peritos, **devem servir como fonte de interpretação** da lei nacional e como referência a reforçar decisões judiciais baseadas na legislação doméstica.

(I Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho - Enunciado 2)

**FUNDAMENTOS, PRINCÍPIOS E HERMENÊUTICA DO DIREITO DO TRABALHO. LEI 13.467/2017**

A Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista, não afetou os fundamentos do direito do trabalho positivados na CLT (art. 8º), bem como os princípios da proteção (títulos II a IV), da primazia da realidade (arts. 3º e 442), da irrenunciabilidade (arts. 9º e 468), da norma mais favorável, da imodificabilidade contratual em prejuízo do trabalhador (art. 468), da supremacia do crédito trabalhista (arts. 100 da CF e 186 do CTN) e dos poderes inquisitórios do juiz do trabalho (art. 765), dentre outros, cuja observância é requisito para a validade da norma jurídica trabalhista.

(I Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho - Enunciado 4)

**FONTES DO DIREITO DO TRABALHO**

<b>FONTES MATERIAIS</b>	São os acontecimentos históricos, assim considerados os relevantes fatos sociais, econômicos ou políticos que despertaram o processo de criação da norma jurídica.	
	Segundo o professor Celso Lafer, as fontes materiais são um conjunto de fenômenos de ordem social, econômica ou científica ou então de natureza ideológica – como o engajamento moral, religioso e político – que leva à criação ou modificação de normas na ordem jurídica.	
<b>FONTES FORMAIS</b>	Constituem a exteriorização do direito, sendo veiculadas com o nome que lhe dá o seu centro produtivo. Podem ser heterônomas ou autônomas:	
	<b>Heterônomas</b>	São as provenientes de terceiro estranho à relação de

		<p>emprego, geralmente o Estado, ou do empregador, unilateralmente. São elas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Constituição;</li> <li>› Leis;</li> <li>› Tratados internacionais que disponham sobre direitos sociais trabalhistas e ratificadas pelo Brasil;</li> <li>› Atos normativos do Poder Público, como decretos, portarias, instruções normativas, provimentos, etc.;</li> <li>› Sentença normativa;</li> <li>› Sentença arbitral;</li> <li>› Regulamento de empresa, desde que tenha origem estatal ou instituído exclusivamente pelo empregador, no exercício de seu poder regulamentar;</li> <li>› Súmula vinculante;</li> <li>› Jurisprudência</li> </ul>
	<b>Autônomas</b>	<p>São as oriundas diretamente dos próprios interlocutores sociais, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Acordos coletivos;</li> <li>› Convenções coletivas de trabalho</li> <li>› Contrato individual de trabalho;</li> <li>› Regulamento de empresa instituído com a participação efetiva dos trabalhadores ou do sindicato da categoria profissional respectiva</li> <li>› Costumes</li> <li>› Mediação e conciliação</li> </ul>

#### CLASSIFICAÇÃO DAS LACUNAS \*

<b>NORMATIVA</b>	Ausência total de norma prevista para um determinado caso concreto.
<b>ONTOLÓGICA</b>	Presença de norma para o caso concreto, mas sem eficácia social.
<b>AXIOLÓGICA</b>	Presença de uma norma para o caso concreto, mas cuja aplicação seja insatisfatória ou injusta.
<b>CONFLITO ou ANTINOMIA</b>	Choque de duas ou mais normas válidas, pendente de solução no caso concreto.

\* Conforme ensina Maria Helena Diniz (As lacunas no direito, 2019).

#### MODELOS DE INTEGRAÇÃO \*

<b>Autointegração</b>	<p>É o método tradicional, o intérprete e aplicador do direito vai preencher lacunas utilizando normas que se encontram no interior do próprio subsistema (ou “ramo”), ou seja, nas suas próprias fontes primárias. No caso do Direito do Trabalho, o intérprete utilizará para suprimento de lacunas as próprias normas (regras e princípios) contidas na CLT, nos contratos coletivos e na legislação trabalhista complementar. A autointegração reconhece apenas a existência de lacuna normativa.</p> <p>São métodos de autointegração a jurisprudência e a analogia.</p>
<b>Heterointegração</b>	<p>Este é o método mais progressista e consonante com o fenômeno da constitucionalização do direito, o intérprete promove o “diálogo das fontes normativas” contidas em diferentes subsistemas. Busca-se a harmonização dos subsistemas do Direito do Trabalho e do direito comum como meio de obter a máxima efetividade dos direitos fundamentais sociais trabalhistas diante do caso concreto.</p> <p>Nos ensinamentos do Luciano Martinez (<i>Curso de direito do trabalho</i>, 2020), são métodos de heterointegração a equidade, os princípios gerais do direito, os usos e costumes e o direito comparado.</p>

	Importa ressaltar que o Enunciado 3 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho recomenda a aplicação da teoria do diálogo das fontes na interpretação da Lei 13.467/2017.
--	--

\* Conforme ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (*Curso de direito do trabalho, 2020*).

MÉTODOS DE INTEGRAÇÃO	
<b>ANALOGIA</b>	Trata-se de um procedimento argumentativo valorativo segundo o qual o aplicador, utilizando-se da lógica do razoável, promove a migração de uma norma que regula um caso previsto em lei para outro caso semelhante não previsto em lei. Funda-se no princípio da igualdade jurídica, de forma que é necessário que, além da semelhança entre o caso previsto e o não regulado, haja a mesma razão, para que o caso não contemplado seja decidido de igual modo.
<b>EQUIDADE</b>	A equidade é o referencial de justiça que norteia o magistrado no julgamento dos casos concretos, ou, ainda, o instrumento de aplicação ideal da norma ao caso concreto. Maria Helena Diniz ensina que equidade é a capacidade que a norma tem de se adaptar ao caso concreto. Assim, nos ensinamentos de Luciano Martinez ( <i>Curso de direito do trabalho, 2020</i> ), a equidade é um procedimento integrativo na medida em que oferece uma solução especificada onde a lei não conseguiu especificar.
<b>PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO</b>	São comandos normativos genéricos que condicionam e orientam a compreensão de todo o ordenamento jurídico, inclusive para fins de criação de novas normas e para aplicação/integração daquelas existentes.
<b>USOS E COSTUMES</b>	São normas de caráter geral resultantes da aplicação continuada de determinado comportamento aceito e exigível socialmente. Um exemplo clássico de costume <i>praeter lege</i> (além da lei, com finalidade integrativa) no direito do trabalho está no art. 5º da Lei n. 5.889/73 (Estatuto do Trabalhador Rural), onde se afirma que, em qualquer trabalho contínuo, de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, de acordo com os usos e costumes da região.
<b>DIREITO COMPARADO</b>	Diante das omissões legislativas da norma trabalhista, é teoricamente possível a invocação de soluções integrativas a partir de documentos legislativos insertos em outros sistemas jurídicos. Tal invocação exige certa identidade entre os sistemas “lacunoso” e “integrador”. Por isso, a opção pelo uso do “direito comparado” como fórmula de integração deve vir acompanhada de uma série de justificativas para a escolha de um determinado ordenamento em detrimento de outros tantos existentes pelo mundo. Apresentada essa motivação, as autoridades administrativas e judiciárias poderão decidir, na falta de disposições legais ou contratuais específicas, segundo o direito comparado invocado.

\* Conforme ensina Luciano Martinez (*Curso de direito do trabalho, 2020*).

### ★ Art. 9º

Serão **NULOS DE PLENO DIREITO** os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

### ★ Art. 10

Qualquer **ALTERAÇÃO** na **ESTRUTURA JURÍDICA DA EMPRESA** não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

**OJ 92 SDI-1, TST:** Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.

**OJ 225 SDI-1, TST:** Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo

ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade:

- I. em caso de rescisão do contrato de trabalho *após* a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão;
- II. no tocante ao contrato de trabalho extinto *antes* da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

**OJ 261 SDI-1, TST:** As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.

**OJ 408 SDI-1, TST:** É devida a incidência de juros de mora em relação aos débitos trabalhistas de empresa em liquidação extrajudicial sucedida nos moldes dos arts. 10 e 448 da CLT. O sucessor responde pela obrigação do sucedido, **não se beneficiando** de qualquer privilégio a este destinado.

**OJ 411 SDI-1, TST:** O sucessor **não responde** solidariamente por débitos trabalhistas de empresa **não adquirida**, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.

### ★ Art. 10-A

O SÓCIO RETIRANTE responde SUBSIDIARIAMENTE pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, **somente** em ações ajuizadas **até 2 anos depois** de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ORDEM DE PREFERÊNCIA: (Lei 13.467/17)

- I. a empresa devedora; (Lei 13.467/17)
- II. os sócios atuais; e (Lei 13.467/17)
- III. os sócios retirantes. (Lei 13.467/17)

**Parágrafo único.** O sócio retirante RESPONDERÁ SOLIDARIAMENTE com os demais **quando** ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato. (Lei 13.467/17)

### ★ Art. 11

A PRETENSÃO QUANTO A CRÉDITOS resultantes das relações de trabalho PRESCREVE em **5 anos** para os trabalhadores urbanos e rurais, **até o limite de 2 anos após** a extinção do contrato de trabalho. (Lei 13.467/17)

†e‡: (REVOGADOS pela Lei 13.467/17)

**§ 1º.** O disposto neste artigo **NÃO SE APLICA** às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social. (Lei 9.658/98)

**§ 2º.** Tratando-se de pretensão que envolva PEDIDO DE PRESTAÇÕES SUCESSIVAS decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, **exceto quando** o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei. (Lei 13.467/17)

**PRESCRIÇÃO TOTAL. INCOMPATIBILIDADE COM O ARTIGO 7º, XXIX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

A PRESCRIÇÃO TOTAL, consubstanciada no artigo 11, § 2º, da CLT, é **incompatível** com o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal.

(II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho - Enunciado 12)

**§ 3º.** A INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO **somente ocorrerá** pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, **mesmo que** em juízo incompetente, **ainda que** venha a ser extinta sem resolução do mérito, **produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.** (Lei 13.467/17)

**SÚMULA 230, STF:** A prescrição da ação de acidente do trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade.

**SÚMULA 349, STF:** A prescrição atinge somente as prestações de mais de dois anos, reclamadas com fundamento em decisão normativa da justiça do trabalho, ou em convenção coletiva de trabalho, quando não estiver em causa a própria validade de tais atos.

## Referências

Almeida, André Luiz Paes de. CLT e Súmulas do TST Comentadas. 20. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Índice Temático de Repercussão Geral e temas de interesse da Justiça do Trabalho: Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, Repercussão Geral e Decisões em controle de constitucionalidade do Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista. Coordenação: Comissão Gestora de Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/livro-precedentes-trabalhistas-v182025>.

Bomfim, Vólia; Pinheiro, Iuri; Lima, Fabrício. CLT Organizada. 14 ed. São Paulo: Método, 2025.

Calvo, Adriana. Manual de direito do trabalho. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Cavalcante, Márcio André Lopes. Buscador Dizer o Direito, Manaus. Disponível em: <https://buscadordizerodireito.com.br>.

Correia, Henrique. Curso de Direito do Trabalho. 7 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

Correia, Henrique; Miessa, Élisson. Súmulas, OJs do TST e Recursos Repetitivos - Comentados e Organizados por Assunto. 12 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Juspodivm, 2024.

Costa, José de Ribamar da. Noções de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 1993.

Delgado, Maurício Godinho; Delgado, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

Diniz, Maria Helena. As lacunas no direito. 10. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2019.

Kippel, Bruno. Direito sumular esquematizado - TST. São Paulo: Saraiva, 2011.

Leite, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Machado, Costa; Zainaghi, Domingos Sávio. CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 8 ed. São Paulo: Manole, 2017.

Martinez, Luciano. Curso de direito do trabalho. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Miessa, Élisson. Curso de Direito Processual do Trabalho. 9 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

Nascimento, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

Pamplona Filho, Rodolfo; Souza, Tercio Roberto Peixoto. Curso de direito processual do trabalho / Rodolfo Pamplona Filho, Tercio Roberto Peixoto Souza. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Renzetti, Rogério. Direito do trabalho. 4 ed., rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2018.

Romar, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho (Coleção Esquematizado). 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Santos, Enoque Ribeiro dos; Hajel Filho, Ricardo Antonio Bittar. Curso de direito processual do trabalho. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2020.

Schiavi, Mauro. Consolidação das Leis do Trabalho Comentada. 4 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Judposivm, 2024.

Silva, Homero Batista Mateus da. Curso de direito do trabalho aplicado: processo do trabalho. 1 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

Silva, Homero Batista Mateus. Curso de direito do trabalho aplicado: execução trabalhista. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

Silva, Homero Batista Mateus da. CLT Comentada. 2 ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

Souto, Rafael Tonassi; Saraiva, Renato. Direito do Trabalho concursos públicos. 20 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Juspodivm, 2018.

Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>.

Tribunal Superior do Trabalho. Orientações jurisprudenciais. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/orientacoes-juriprudenciais>.

Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência — precedentes normativos. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=PN&orgao=TST&pesquisar=1>.

Viveiros, Luciano. CLT Comentada pela Reforma Trabalhista (Lei no 13.467/2017). 9 ed., rev. e atual. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

Viveiros, Luciano. Direito do trabalho: conflitos, soluções e perspectivas. 3 ed. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 2000.

# MATERIAL DEMONSTRATIVO

Acesse nosso site para  
adquirir a versão completa

[www.legislacao360.com.br](http://www.legislacao360.com.br)

MAIS CONTEÚDOS  
E ATUALIZAÇÕES!

