

Turma 01

## Meta Semanal 01

TST

TRIBUNAL SUPERIOR  
DO TRABALHO

CSJT

CONSELHO SUPERIOR  
DA JUSTIÇA DO TRABALHO

## Guia de Legislação Regular – Técnico e Analista Judiciário TST/TRT

### META SEMANAL 01 (*máximo de 2h/dia*)

- Metas diárias:

<b>Meta 01</b>	<b>Meta 02</b>
1h – Trabalho/Proc - CLT (arts. 1 ao 12) 1h – Administrativo - Lei 8.987/95 (arts. 1 a 22)	1h – Trabalho/Proc - CLT (arts. 13 ao 55) 1h – Administrativo - Lei 8.987/95 (arts. 23 a 30)
<b>Meta 03</b>	<b>Meta 04</b>
1h – Trabalho/Proc - CLT (arts. 57 ao 65) 1h – Administrativo - Lei 8.987/95 (arts. 31 a 47)	1h – Trabalho/Proc - CLT (arts. 66 ao 126) 30min - Constitucional – Lei 11.417/06 (arts. 1 ao 11)
<b>Meta 05</b>	<b>Meta 06</b>
1h – Trabalho/Proc - CLT (arts. 127 ao 153)	2h – Trabalho/Proc - CLT (arts. 154 ao 188)

- Ao final da Meta Semanal 01, você terá estudado (anote em seu Checklist):

Semana 01	CLT – arts. 1 ao 188
Semana 01	Lei 8.987/95 – Concessão e Permissão de Serviços Públicos (Administrativo)
Semana 01	Lei 11.417/06 – Súmulas Vinculantes (Constitucional)

---

### SUMÁRIO

Meta 01	pág. 3
Meta 02	pág. 18
Meta 03	pág. 20
Meta 04	pág. 33
Meta 05	pág. 43
Meta 06	pág. 51

---

## Meta 01

### CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEI DO TRABALHO (arts. 1 ao 12)

#### - SOBRE A CLT:

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um dos pilares do direito trabalhista no Brasil, promulgada pelo Decreto-Lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. A CLT foi criada com o objetivo de unificar e organizar a legislação trabalhista existente, proporcionando uma base legal para as relações de trabalho no país.

Essa legislação abrange uma ampla gama de direitos e deveres tanto para empregados quanto para empregadores, estabelecendo normas que regem desde a contratação, jornada de trabalho, salário, férias, até a rescisão do contrato de trabalho. A CLT também incorpora princípios fundamentais para a proteção do trabalhador, garantindo condições dignas de trabalho, segurança e saúde no ambiente laboral.

Ao longo dos anos, a CLT passou por diversas reformas e atualizações para se adequar às mudanças econômicas e sociais, sendo a mais recente a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que trouxe significativas alterações em vários aspectos das relações de trabalho. A compreensão detalhada da CLT é essencial para quem busca a aprovação nos concursos da área trabalhista.

É de extrema importância estudar a CLT acompanhada das súmulas e orientações jurisprudenciais de cada tema.

#### - ARTIGOS MAIS COBRADOS: (grife estes artigos em seu material com cor diferente para revisões futuras)

1 x	2 - TRT16 analista 2022 (FGV) - TRT16 técnico 2022 (FGV) - TRT22 OJAF 2022 (FCC) - TRT23 OJAF 2022 (FCC) - TRT5 analista 2022 (FCC) - TRT9 técnico 2022 (FCC) - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT15 analista 2018 (FCC) - TRT1 analista 2018 (INSTITUTO AOCP) - TRT1 técnico 2018 (INSTITUTO AOCP) - TRT2 OJAF 2018 (FCC) - TRT6 técnico 2018 (FCC)	3 - TRT8 técnico 2022 (CESPE) - TRT1 técnico 2018 (INSTITUTO AOCP) - TRT6 técnico 2018 (FCC)	4 - TRT4 analista 2022 (FCC) - TRT5 OJAF 2022 (FCC) - TRT9 analista 2022 (FCC) - TRT2 técnico 2018 (FCC)	5 x	6 - TRT6 técnico 2018 (FCC)	7 x	8 - TRT17 analista 2022 (FCC) - TRT4 técnico 2022 (FCC) - TRT5 técnico 2022 (FCC) - TRT2 analista 2018 (FCC) - TRT15 analista 2018 (FCC) - TRT6 técnico 2018 (FCC)	9 x	10 x
10-A - TRT14 técnico 2022 (FCC) - TRT4 técnico 2022 (FCC) - TRT5 OJAF 2022 (FCC) - TRT5 técnico 2022 (FCC) - TRT15 analista 2018 (FCC) - TRT6 analista 2018 (FCC)	11 - TRT11 analista 2024 (FCC) - TRT14 analista 2022 (FCC) - TRT9 analista 2022 (FCC) - TRT9 OJAF 2022 (FCC) - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT15 técnico 2018 (FCC)	11-A - TRT11 analista 2024 (FCC) - TRT 18 OJAF 2023 (FCC) - TRT13 analista 2022 (FGV) - TRT14 OJAF 2022 (FCC) - TRT16 técnico 2022 (FGV) - TRT17 OJAF 2022 (FCC) - TRT22 técnico 2022 (FCC) - TRT23 analista 2022 (FCC) - TRT23 OJAF 2022 (FCC) - TRT23 técnico 2022 (FCC)	12 x						

- TRT4 analista 2022 (FCC)  
 - TRT4 técnico 2022 (FCC)  
 - TRT5 analista 2022 (FCC)  
 - TRT5 OJAF 2022 (FCC)  
 - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP)  
 - TRT1 técnico 2018 (INSTITUTO AOCP)

- **SÚMULAS E OJ'S COBRADAS NOS ÚLTIMOS CONCURSOS** (relacionadas aos dispositivos supracitados):

<b>S. 129 (TST)</b> - TRT11 analista 2024 (FCC) - TRT22 OJAF 2022 (FCC) - TRT1 analista 2018 (INSTITUTO AOCP)	<b>S. 386 (TST)</b> - TRT11 analista 2024 (FCC) - TRT22 analista 2022 (FCC) - TRT15 técnico 2018 (FCC)	<b>S. 429 (TST)</b> - TRT21 técnico 2023 (FCC)	<b>S. 308 (TST)</b> - TRT21 técnico 2023 (FCC)	<b>S. 382 (TST)</b> - TRT11 analista 2024 (FCC)	<b>OJ. 401 (SDI-1-TST)</b> - TRT17 OJAF 2022 (FCC)	<b>S. 294 (TST)</b> - TRT11 analista 2024 (FCC)	<b>S. 326 (TST)</b> - TRT11 analista 2024 (FCC)
<b>S. 327 (TST)</b> - TRT12 analista 2023 (FCC) - TRT22 técnico 2022 (FCC)	<b>S. 268 (TST)</b> - TRT11 analista 2024 (FCC) - TRT12 analista 2023 (FCC)						

- **TEMAS DE MAIOR INCIDÊNCIA:**

- **Sobre o art. 2:**

*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.***

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

*§ 3º **Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios**, sendo **necessárias**, para a configuração do grupo, a **demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.***

### Empregador

Considera-se empregador a empresa, seja ela individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admite trabalhadores, paga seus salários e dirige a prestação pessoal de serviços.

Este conceito é fundamental para a relação de emprego, pois identifica o sujeito responsável pelos direitos e deveres trabalhistas. O empregador é aquele que organiza a atividade econômica, suportando seus riscos e direcionando as atividades dos empregados.

*Exemplo Prática:* Uma fábrica de calçados contrata diversos trabalhadores para a produção de seus produtos. A fábrica é a empregadora, responsável por pagar salários, dirigir as atividades dos empregados e assumir os riscos econômicos da atividade.

### Equiparação a Empregador

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

O parágrafo 1º amplia o conceito de empregador, incluindo não apenas empresas comerciais, mas também entidades que, mesmo sem fins lucrativos, contratem trabalhadores. Essas entidades assumem as mesmas responsabilidades trabalhistas de uma empresa comum.

*Exemplo Prática:* Uma ONG que presta serviços de assistência social contrata funcionários para diversas atividades. Apesar de não ter fins lucrativos, a ONG é equiparada a um empregador e deve cumprir com todas as obrigações trabalhistas.

### **Grupo Econômico e Responsabilidade Solidária**

Sempre que uma ou mais empresas, mesmo com personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou quando, ainda que mantenham sua autonomia, integrem um grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

O parágrafo 2º trata da responsabilidade solidária entre empresas que fazem parte de um grupo econômico. Mesmo que cada empresa tenha sua personalidade jurídica própria, se elas estiverem ligadas por controle ou administração comum, todas respondem solidariamente pelas obrigações trabalhistas.

*Exemplo Prática:* Um grupo de empresas no ramo de construção civil, onde uma delas controla as demais, será responsável, junto com as outras, por eventuais débitos trabalhistas de qualquer uma das empresas do grupo.

### **Não Configuração de Grupo Econômico**

Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios; para que seja configurado o grupo, é necessária a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas.

O parágrafo 3º estabelece que, para a configuração de grupo econômico, não basta que as empresas tenham os mesmos sócios. É preciso que haja uma integração efetiva entre as atividades e interesses dessas empresas, com atuação conjunta.

*Exemplo Prática:* Duas empresas que compartilham os mesmos sócios, mas que atuam de forma totalmente independente e sem qualquer comunhão de interesses ou coordenação entre suas atividades, não formam um grupo econômico para fins de responsabilidade solidária.

### **Questões:**

1. Considera-se empregador, para os efeitos da relação de emprego, apenas as empresas que possuam personalidade jurídica própria, excluindo-se instituições sem fins lucrativos.

**Comentário:** Errado. De acordo com o parágrafo 1º do Art. 2º da CLT, profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados também são equiparadas a empregadores para os efeitos exclusivos da relação de emprego.

2. A identidade de sócios entre empresas é suficiente para configurar um grupo econômico e responsabilizá-las solidariamente pelas obrigações trabalhistas.

**Comentário:** Errado. Segundo o parágrafo 3º do Art. 2º da CLT, a mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico. É necessário demonstrar o interesse integrado, a comunhão efetiva de interesses e a atuação conjunta das empresas.

**Súmula nº 129 – TST:** A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, **não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho**, salvo ajuste em contrário.

Como foi cobrado em prova?

**FCC - 2022 - Técnico Judiciário (TRT 9ª Região).** Ermelinda trabalha na empresa C.A.S.A. Construções Ltda., que tem os mesmos sócios das empresas Bom Gosto Distribuidora de Alimentos Ltda. e Autoposto Roda Bem Ltda. Ermelinda foi dispensada e não recebeu suas verbas rescisórias. Nesse caso,

A) considerando que, em razão da identidade de sócios, existe grupo econômico, todas as empresas são responsáveis solidárias pelo pagamento das verbas rescisórias de Ermelinda.

B) considerando que, em razão da identidade de sócios, existe grupo econômico, todas as empresas são responsáveis subsidiárias pelo pagamento das verbas rescisórias de Ermelinda.

C) a mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico, sendo necessária, para a configuração do mesmo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

D) a mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico, sendo necessário, para a sua configuração, que Ermelinda tenha trabalhado em favor de todas as empresas.

E) apesar de estar configurado o grupo econômico, tendo em vista que todos os requisitos legais estão presentes, a responsabilidade solidária dos seus integrantes não abrange as verbas rescisórias, que somente podem ser cobradas do efetivo empregador.

Gabarito: C.

- Sobre o art. 3:

*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.*



#### ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO:

- **PESSOALIDADE:** Em regra, o contrato de trabalho é *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre **pessoa física**. Não há pessoalidade em relação ao empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, ente despersonalizado, como a massa falida.

- **NÃO EVENTUALIDADE OU HABITUALIDADE:** Como o próprio termo sugere, esse requisito exige que os serviços sejam prestados de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um período ou uma tarefa específica. Portanto, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não caracteriza uma relação de emprego.

- **SUBORDINAÇÃO JURÍDICA:** A subordinação jurídica é a sujeição do trabalho do empregado às ordens e ao controle do empregador. Essa relação reflete a hierarquia em que o empregador tem o poder de dar direções, regulamentar e disciplinar o trabalho. Diferentemente da ideia de dependência pessoal, o que

está em jogo é a atividade laboral do empregado, que deve seguir as instruções do empregador quanto à forma, tempo e modo de realização do trabalho.

- **ONEROSIDADE:** O empregado deve receber uma remuneração, que pode ser um salário fixo, comissões ou outros benefícios, pagos por dia, hora ou mês. Trabalho gratuito, voluntário ou feito por caridade não preenche esse requisito, não caracterizando a relação de emprego.

- **ALTERIDADE:** Esse requisito não é unânime entre os doutrinadores, mas é importante conhecê-lo. Significa que o empregador assume os riscos do seu negócio sem repassá-los ao empregado. Ou seja, independentemente do desempenho do negócio, o salário do empregado é garantido.



**ATENÇÃO:** Prevalece na doutrina que a **exclusividade** não é requisito da relação de emprego.

**Súmula nº 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.

#### - Sobre o art. 4:

*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.*

*§ 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 cinco 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:*

*I - práticas religiosas;*

*II - descanso;*

*III - lazer;*

*IV - estudo;*

*V - alimentação;*

*VI - atividades de relacionamento social;*

*VII - higiene pessoal;*

*VIII - troca de roupa ou uniforme, **quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.***

#### **Serviço Efetivo**

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.

O conceito de serviço efetivo inclui tanto o tempo em que o empregado está efetivamente executando suas tarefas quanto aquele em que está à disposição do empregador, aguardando ordens. Esse tempo

é considerado como parte integrante da jornada de trabalho, desde que não haja disposição especial em contrário.

*Exemplo Prático:* Um funcionário de uma fábrica que, após finalizar uma tarefa, permanece no local de trabalho aguardando novas instruções do superior, está em período de serviço efetivo, mesmo que não esteja executando nenhuma atividade específica.

### **Tempo de Serviço para Indenização e Estabilidade**

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.

O parágrafo 1º estabelece que, para efeitos de cálculo de indenização e estabilidade no emprego, devem ser considerados os períodos em que o trabalhador estiver afastado por prestação de serviço militar obrigatório ou por motivo de acidente de trabalho. Isso assegura ao empregado a contagem desse tempo como se estivesse em efetivo exercício.

*Exemplo Prático:* Um trabalhador sofre um acidente de trabalho e precisa se afastar por três meses para recuperação. Esse período será contabilizado para fins de indenização e estabilidade no emprego, como se ele estivesse trabalhando.

### **Exceções ao Tempo à Disposição do Empregador**

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o tempo que exceder a jornada normal, mesmo ultrapassando o limite de cinco 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.

O parágrafo 2º lista situações em que o tempo excedente à jornada normal de trabalho não é considerado como tempo à disposição do empregador, ou seja, não gera direito ao pagamento de horas extras. Isso ocorre quando o empregado, por decisão própria, permanece na empresa para cuidar de questões pessoais, como proteção contra condições adversas, práticas religiosas, lazer, estudo, entre outras.

*Exemplo Prático:* Um funcionário, ao final de seu expediente, decide permanecer na empresa por mais 30 minutos para aguardar a melhora das condições climáticas antes de ir embora. Esse tempo não será computado como hora extra, pois o empregado não estava à disposição do empregador.

### **Atividades não consideradas como tempo à disposição do empregador**

**Práticas Religiosas** Períodos em que o empregado permaneça na empresa para realizar práticas religiosas não serão considerados tempo à disposição do empregador.

Relacionado ao inciso I do parágrafo 2º, se o trabalhador decide participar de uma oração ou culto nas dependências da empresa, esse tempo não conta como horas trabalhadas.

**Descanso** Tempo de descanso voluntário dentro da empresa não será computado como período de trabalho.

Relacionado ao inciso II do parágrafo 2º, se um empregado decide descansar em uma área comum da empresa após seu turno, esse tempo não é considerado serviço efetivo.

**Lazer** Permanência na empresa para atividades de lazer, como jogar futebol ou participar de um evento social, não será considerada tempo à disposição do empregador.

Relacionado ao inciso III do parágrafo 2º, um empregado que participa de um jogo de futebol nas instalações da empresa após o expediente não terá esse tempo contabilizado como hora extra.

**Estudo** Tempo dedicado a estudos dentro da empresa, por escolha própria, não é contabilizado como período de trabalho.

Relacionado ao inciso IV do parágrafo 2º, se um empregado utiliza uma sala da empresa para estudar após o expediente, esse tempo não é computado como serviço efetivo.

**Alimentação** Permanência na empresa para se alimentar, fora do horário de trabalho, não conta como tempo de serviço.

Relacionado ao inciso V do parágrafo 2º, um empregado que, após o expediente, decide jantar no refeitório da empresa não terá esse tempo contabilizado como hora extra.

**Atividades de Relacionamento Social** Participação em atividades sociais dentro da empresa não será considerada tempo à disposição do empregador.

Relacionado ao inciso VI do parágrafo 2º, um trabalhador que permanece na empresa para conversar com colegas após o expediente não estará em tempo de serviço.

**Higiene Pessoal** Tempo dedicado à higiene pessoal, quando não obrigatório, não será computado como tempo de trabalho.

Relacionado ao inciso VII do parágrafo 2º, um empregado que toma banho nas instalações da empresa após o expediente, por escolha própria, não estará em tempo à disposição do empregador.

**Troca de Roupas ou Uniforme** Troca de roupa ou uniforme, quando não há obrigatoriedade de realizar a troca na empresa, não será considerada como período de trabalho.

Relacionado ao inciso VIII do parágrafo 2º, se o trabalhador decide trocar de roupa na empresa, embora não seja obrigado a fazê-lo ali, esse tempo não conta como serviço efetivo.

#### **Questões:**

1. Considera-se como tempo à disposição do empregador o período em que o empregado permanece nas dependências da empresa, por escolha própria, para buscar proteção pessoal em caso de más condições climáticas.

**Comentário:** Errado. De acordo com o parágrafo 2º do Art. 4º da CLT, o tempo em que o empregado permanece na empresa, por escolha própria, para buscar proteção pessoal, entre outras atividades, não é considerado tempo à disposição do empregador e, portanto, não gera direito a horas extras.

2. O tempo que o empregado estiver afastado do trabalho por motivo de acidente de trabalho não será computado na contagem de tempo de serviço para efeito de indenização e estabilidade.

**Comentário:** Errado. O parágrafo 1º do Art. 4º da CLT estabelece que o período em que o empregado estiver afastado do trabalho por motivo de acidente de trabalho será computado na contagem de tempo de serviço para efeito de indenização e estabilidade, assegurando ao trabalhador esses direitos.

**Súmula nº 429 – TST:** Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

Obs.: Há controvérsias de que, com a reforma trabalhista, a referida súmula encontra-se desatualizada, em razão do artigo 58, § 2º, da CLT. No entanto, o seu conteúdo foi objeto de cobrança recente na última prova de técnico do TRT 21 em 2023. Desse modo, é importante conhecê-la.

**- Sobre o art. 8:**

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**.

Esse dispositivo está relacionado as fontes do direito do trabalho, tema bastante recorrente em concursos da área trabalhista, segue um pequeno resumo objetivo:

- **Fontes materiais:** São os fatores e condições que influenciam a criação das normas trabalhistas. Incluem aspectos econômicos, sociais, culturais e históricos que moldam a realidade do trabalho e as necessidades de regulamentação. Ex.: Greve, movimentos sindicais e demandas sociais por melhores condições de trabalho.

- **Fontes formais:** São os instrumentos jurídicos que formalizam e estabelecem as normas trabalhistas. Incluem leis, decretos, convenções coletivas, tratados internacionais, entre outros. Dividem-se em heterônomas e autônomas.

- As fontes formais heterônomas são aquelas impostas por uma autoridade externa aos sujeitos da relação de trabalho. Elas são estabelecidas pelo Estado ou por entidades governamentais e têm caráter obrigatório.

- As fontes formais autônomas, por outro lado, são aquelas criadas pelos próprios sujeitos da relação de trabalho, ou seja, empregadores e empregados, por meio de negociações coletivas. Elas refletem a autonomia privada e a capacidade das partes de regularem seus interesses de maneira consensual.

Exemplos:

Fontes Heterônomas	Fontes Autônomas
Constituição	Convenção Coletiva de Trabalho
Lei (e Medida Provisória)	Acordo Coletivo de Trabalho
Tratados e Convenções Internacionais	Contrato Coletivo de Trabalho
Regulamento Normativo (Decreto)	Usos e Costumes
Portarias, Avisos, Instruções, Circulares	
Sentença Normativa	

§ 1º O **direito comum** será **fonte subsidiária** do direito do trabalho.

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

§ 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 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e **balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**.

- Sobre o art. 11:

Art. 11 - A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho **prescreve** em **cinco anos** para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de **dois anos** após a extinção do contrato de trabalho.

§ 1º O disposto neste artigo **não se aplica** às ações que tenham por objeto **anotações para fins de prova junto à Previdência Social**.

§ 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.

§ 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.

### Prescrição de Créditos Trabalhistas

A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Este dispositivo define o prazo prescricional para reivindicar créditos trabalhistas. Para os empregados urbanos e rurais, as dívidas trabalhistas podem ser exigidas em até cinco anos durante a vigência do contrato de trabalho, mas sempre com a limitação de dois anos após a extinção do contrato. Isso significa que o trabalhador tem até dois anos após o término do vínculo empregatício para ajuizar uma ação, podendo reclamar valores referentes aos últimos cinco anos.

*Exemplo Prático:* Um trabalhador urbano é demitido em 1º de janeiro de 2024. Ele poderá ajuizar uma reclamação trabalhista até 1º de janeiro de 2026 (dois anos após a demissão) e reclamar créditos trabalhistas relativos aos cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação, ou seja, desde 1º de janeiro de 2019.

### Anotações para Fins de Prova na Previdência Social

O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

O parágrafo 1º exclui da prescrição as ações cujo objetivo seja a obtenção de anotações na Carteira de Trabalho ou outros documentos que servem como prova junto à Previdência Social. Nesses casos, o trabalhador pode solicitar essas anotações a qualquer tempo, sem que o direito prescreva.

*Exemplo Prático:* Um ex-empregado que não teve seu tempo de serviço devidamente anotado na Carteira de Trabalho pode, mesmo após os dois anos da extinção do contrato de trabalho, ajuizar uma ação para obter essas anotações para fins de aposentadoria junto à Previdência Social.

### Prescrição de Prestações Sucessivas

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.

O parágrafo 2º trata das prestações sucessivas, como salários ou benefícios, que tenham sido alteradas ou descumpridas pelo empregador. Nessas situações, a prescrição é total, ou seja, o prazo começa a contar a partir da alteração ou do descumprimento. No entanto, se a parcela estiver assegurada por lei, a prescrição não será total, mas parcial.

*Exemplo Prático:* Um empregado que teve seu salário reduzido indevidamente em janeiro de 2020 terá o prazo de cinco anos a partir dessa data para buscar a correção da alteração. Contudo, se o salário mínimo, assegurado por lei, foi pago a menor, a prescrição seria apenas das parcelas anteriores ao quinquênio.

### Interrupção da Prescrição

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.

O parágrafo 3º estabelece que a única forma de interromper a prescrição é por meio do ajuizamento de uma reclamação trabalhista. Mesmo que a ação seja ajuizada em um juízo incompetente ou seja extinta sem julgamento do mérito, a prescrição será interrompida apenas em relação aos pedidos idênticos. Isso significa que o prazo prescricional recomeça a contar a partir da data do ajuizamento da ação.

*Exemplo Prático:* Um trabalhador ajuíza uma reclamação trabalhista em 1º de janeiro de 2023, mas o juízo se declara incompetente para julgar o caso. Apesar disso, o prazo prescricional dos pedidos idênticos será interrompido e começará a contar novamente a partir dessa data.

### Questões:

1. O prazo prescricional para ajuizar uma ação trabalhista é de cinco anos após a extinção do contrato de trabalho, podendo o trabalhador reclamar créditos dos últimos dois anos.

**Comentário:** Errado. O Art. 11 da CLT estabelece que o prazo prescricional é de cinco anos durante a vigência do contrato de trabalho, com um limite de dois anos após a extinção do contrato. Ou seja, o trabalhador tem dois anos após o término do contrato para ajuizar a ação, mas pode reclamar créditos referentes aos últimos cinco anos.

2. A prescrição de créditos trabalhistas pode ser interrompida pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, reiniciando o prazo a partir da data do ajuizamento.

**Comentário:** Certo. O parágrafo 3º do Art. 11 da CLT prevê que a prescrição é interrompida com o ajuizamento de uma reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, e o prazo reinicia a partir dessa data para os pedidos idênticos.



**ATENÇÃO:** Tratando-se de ação declaratória que visa apenas a declaração sobre a existência da relação de emprego, com a respectiva anotação na CTPS, para fins de prova perante a Previdência Social, não se aplica prazo prescricional. O referido direito é imprescritível, conforme o artigo 11, § 1º, da CLT.

### Súmula nº 308 – TST:

I - Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente **anteriores a cinco anos**, contados **da data do ajuizamento da reclamação** e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.

II - A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de **aplicação imediata** e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988.

**Súmula nº 382 – TST:** A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica **extinção do contrato de trabalho**, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da **mudança de regime**.

**OJ nº 401 da SBDI-1:** O marco inicial da contagem do prazo prescricional para o ajuizamento de ação condenatória, quando advém a dispensa do empregado no curso de ação declaratória que possua a mesma causa de pedir remota, é o **trânsito em julgado da decisão proferida na ação declaratória** e não a data da extinção do contrato de trabalho.

**Súmula nº 294 – TST:** Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, **a prescrição é total**, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

**Súmula nº 326 – TST:** A pretensão à complementação de aposentadoria jamais recebida prescreve em 2 (dois) anos contados da cessação do contrato de trabalho.

**Súmula nº 327 – TST:** A pretensão a diferenças de complementação de aposentadoria sujeita-se à **prescrição parcial e quinquenal**, salvo se o pretense direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação.

**Súmula nº 268 – TST:** A ação trabalhista, **ainda que arquivada**, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

#### - Sobre o art. 11-A:

Art. 11-A. Ocorre a **prescrição intercorrente** no processo do trabalho no prazo de.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente **dois anos** deixa de cumprir determinação judicial **no curso da execução**.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser **requerida ou declarada de ofício** em qualquer grau de jurisdição.



**ATENÇÃO:** O aludido dispositivo, apesar de simples, é um dos mais cobrados. É importante saber que a prescrição intercorrente se aplica ao processo do trabalho e ocorre quando o exequente, na fase de execução, deixa de cumprir determinação judicial, no prazo de 2 anos. Pode ser declarada de ofício ou a requerimento.

Como foi cobrado em prova?

**FCC - 2022 - Analista Judiciário (TRT 23ª Região).** De acordo com o que prevê a Consolidação das Leis do Trabalho, acerca da prescrição intercorrente, é correto afirmar:

A) É de 2 anos o prazo para que possa ser declarada pelo Juízo, apenas mediante provocação da parte executada, a prescrição intercorrente no Processo do Trabalho, iniciando a fluência quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

B) É de 5 anos o prazo para que possa ser declarada pelo Juízo, apenas mediante provocação da parte executada, a prescrição intercorrente no Processo do Trabalho, iniciando a fluência a partir do trânsito em julgado da sentença na fase de conhecimento.

C) É de 2 anos o prazo para que possa ser declarada pelo Juízo, de ofício ou após provocação do executado, a prescrição intercorrente no Processo do Trabalho, iniciando a fluência quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

D) É de 2 anos o prazo para que possa ser declarada pelo Juízo, apenas mediante provocação da parte executada, a prescrição intercorrente no Processo do Trabalho, iniciando a fluência a partir do trânsito em julgado da sentença na fase de conhecimento.

E) É de 5 anos o prazo para que possa ser declarada pelo Juízo, de ofício ou após provocação da parte executada, a prescrição intercorrente no Processo do Trabalho, iniciando a fluência quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

Gabarito: C.

### Lei 8.987/95 (arts. 1 a 22)

#### - SOBRE A LEI:

A Lei Federal nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, conhecida como Lei das Concessões, é uma legislação que estabelece as normas gerais para a concessão e permissão de serviços públicos no Brasil. Esta lei foi um marco na regulamentação das parcerias público-privadas e na abertura para a participação da iniciativa privada em setores estratégicos da economia.

A Lei 8.987/95 define os princípios, diretrizes e procedimentos a serem seguidos para a concessão e permissão de serviços públicos, visando garantir a eficiência na prestação dos mesmos e o interesse público. Entre os principais pontos abordados na lei, destacam-se:

1. Definição de concessão e permissão de serviços públicos: A lei estabelece as diferenças entre concessão e permissão de serviços públicos, determinando as condições para a sua outorga e operação.
2. Modalidades de concessão: A lei prevê diferentes modalidades de concessão, como concessão comum, concessão patrocinada e concessão administrativa, cada uma com suas características específicas e requisitos.
3. Direitos e obrigações das partes: Define os direitos e obrigações das concessionárias, permissionárias e poder concedente (órgão ou entidade responsável pela concessão), estabelecendo as responsabilidades de cada parte envolvida no contrato de concessão.
4. Prazos e critérios de concessão: Estabelece os prazos e critérios para a concessão de serviços públicos, incluindo as condições de prorrogação, revisão e rescisão dos contratos de concessão.
5. Tarifas e remuneração: Regula as tarifas a serem cobradas dos usuários dos serviços públicos concedidos, bem como os critérios para a remuneração das concessionárias e permissionárias.
6. Fiscalização e controle: Define os mecanismos de fiscalização e controle da prestação dos serviços públicos concedidos, garantindo a transparência e a qualidade na sua execução.

#### - ARTIGOS MAIS COBRADOS: [\(grife estes artigos em seu material com cor diferente para revisões futuras\)](#)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
x	- TRT8 Analista 2022 (CEBRASPE) - TRT1 Analista 2018 (AOCP) - TRT22 Analista 2022 (FCC) - TRT22 Analista 2022 (FCC) - TRT5 Analista 2022 (FCC) - TJMA Técnico 2019 (FCC) - TRT2 Analista 2018 (FCC) - TRF1 Analista 2017 (CEBRASPE) - TST Analista 2017 (FCC) - TRF5 Técnico 2017 (FCC) - TRE/PR Analista 2017 (FCC)	x	x	x	- TRT22 Analista 2022 (FCC) - TRT14 Analista 2022 (FCC) - TJCE Técnico 2019 (FGV) - TJSC Técnico 2021 (FCC) - TJPE Analista 2017 (IBFC) - TRF5 Analista 2017 (FCC)	x	x	- TRT22 Analista 2022 (FCC) - TRE/PR Técnico 2017 (FCC)	x

## Turma 01 – Guia de Legislação TRT/TST

11 x	12 x	13 - TRT1 Analista 2018 (AOCF)	14 x	15 x	16 x	17 - TRT17 Analista 2022 (FCC)	18 x	19 - TRT8 Analista 2022 (CEBRASPE) - TRT17 Analista 2022 (FCC)	20 x
21 x	22 x								

### - TEMAS DE MAIOR INCIDÊNCIA:



- A parte principiológica dos serviços públicos é bastante cobrada, aprenda bem os **conceitos** de cada um dos **princípios**, pois são bastante cobrados.

#### BREVE RESUMO:

**ATUALIDADE:** o princípio da atualidade corresponde ao compromisso de aperfeiçoar o serviço público da forma mais atual possível com os avanços científicos e tecnologia, visando garantir a qualidade da prestação dos serviços públicos.

**MODICIDADE TARIFÁRIA:** os serviços públicos devem ser remunerados a preços módicos, avaliando-se o poder aquisitivo do usuário para que não deixe de ser beneficiário. Esse princípio traduz a ideia de que o lucro não é objetivo da função administrativa.

**Princípio da continuidade:** a prestação de serviços públicos não deve sofrer interrupção, de forma a evitar colapsos nas múltiplas atividades particulares.

**Princípio da economicidade:** representa, em síntese, a promoção de resultados esperados com o menor custo possível. É a união da qualidade, celeridade e menor custo na prestação do serviço ou no trato com os bens públicos.

**Princípio da generalidade/ universalidade:** dispõe que os serviços devem ser prestados com a maior amplitude possível, de forma a beneficiar o maior número possível de indivíduos.

## PRINCÍPIOS – SERVIÇO ADEQUADO (ART. 6º)

Art. 6º, § 1º. Serviço adequado é o que satisfaz as condições de **regularidade, continuidade, eficiência, segurança, atualidade, generalidade, cortesia e MODICIDADE das tarifas - Pegadinha! Falar “gratuidade” ou “unicidade”**

<p><b>CONTINUIDADE (PERMANÊNCIA)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Em regra, o serviço público <b>NÃO pode ser interrompido</b> (não devem <i>sofrer solução de continuidade</i>);</li> <li><b>IMPOSSIBILITA</b> a invocação do “<i>exceptio non adimpleti contractus</i>” contra o Poder Público. O contrato pode ser rescindido por iniciativa da concessionária, via <b>ação judicial, MAS a efetiva interrupção</b> deverá <b>SEMPRE</b> aguardar <b>trânsito em julgado</b>.</li> </ul> <p><b>Cuidado!</b> NÃO confundir com a possibilidade de interrupção do contrato, após 90d de inadimplência do Poder Público, no caso da <b>Lei 8.666</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Em homenagem à continuidade é POSSÍVEL a encampação <i>ou</i> retomada</li> </ul> <p><b>NÃO</b> se caracteriza como <b>descontinuidade</b> a sua interrupção:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Situações de <b>emergência, ou</b>;</li> <li><b>APÓS</b> prévio aviso, quando:             <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Ordem técnica.</b></li> <li><b>Segurança das instalações.</b></li> <li><b>Inadimplemento do USUÁRIO, considerado o interesse da coletividade.</b></li> </ol> </li> </ul> <p><b>STJ:</b> tratando-se de PJ de direito público, o <b>corte de energia é POSSÍVEL</b>, desde que não aconteça indiscriminadamente, preservando-se serviços essenciais como hospitais e escolas.</p> <p><b>STJ: ILEGÍTIMO</b> o corte de energia <b>em razão de débito irrisório</b>, por configurar abuso de direito e ofensa a proporcionalidade e razoabilidade, sendo cabível, inclusive, indenização por danos morais.</p> <p><b>STJ: ILEGÍTIMO</b> o corte no <b>fornecimento de serviços públicos essenciais</b> quando a inadimplência do consumidor decorrer de (i) <b>débitos pretéritos</b>, (ii) o <b>débito originar-se de suposta fraude no medidor de consumo de energia apurada unilateralmente pela concessionária</b> e (iii) <b>inexistir aviso prévio</b>.</p>
<p><b>MODICIDADE DE TARIFAS (≠ UNICIDADE)</b></p>	<p><i>Palavra-chave: RAZOABILIDADE</i> – serviço remunerado de maneira razoável.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Os contratos poderão prever mecanismos de <b>REVISÃO periódica</b> das tarifas.</li> <li><b>NÃO há regra</b> acerca da <b>gratuidade</b> aos <b>hipossuficientes</b>.</li> <li><b>LÍCITO</b> aos concessionários <b>fontes</b> alternativas de <b>receita</b> (EX: bares nas estradas).</li> <li><b>PODE</b> haver tarifa diferenciada, em função de <b>ordem técnica</b> <i>ou</i> a <b>determinada classe</b> de indivíduos (EX: gratuidade aos &gt; 65 anos; energia mais barata aos mais pobres – <b>tarifa social</b>).</li> </ul>
<p><b>REGULARIDADE</b></p>	<p>Qualidade do serviço <b>UNIFORME no tempo</b> - <b>SEMPRE</b> prestado com a mesma qualidade</p>
<p><b>GENERALIDADE (UNIVERSALIDADE)</b></p>	<p>SP devem ser prestados, <b>sem discriminação</b>, para <b>TODOS</b> (maior nº possível) os usuários, <b>sendo imprescindível a observância</b> de um <b>padrão uniforme</b> em relação aos administrados.</p>
<p><b>ATUALIDADE (MUTABILIDADE)</b></p>	<p>Compreende a <b>MODERNIDADE</b> das técnicas, do equipamento e das instalações e a sua <b>conservação</b>, bem como a <b>MELHORIA</b> e <b>EXPANSÃO</b> do serviço.</p>

Exemplo prático:

**FGV - 2018 - Técnico Judiciário (TJ AL).** A Lei nº 8.987/95, que trata do serviço público, dispõe que sua concessão ou permissão pressupõe a prestação de serviço adequado ao pleno atendimento dos usuários, com emprego de modernidade das técnicas, do equipamento e das instalações, bem como conservação, melhoria e expansão do serviço. Esse mandamento legal está diretamente relacionado ao princípio da:

C) atualidade do serviço público e ao princípio da eficiência da administração pública; (Correto)

**CEBRASPE (CESPE) - 2017 - Analista Judiciário (TRT 7ª Região).** O princípio que determina que os serviços públicos sejam remunerados por valor acessível ao usuário é denominado princípio da:

A) modicidade. (Correto)

- **Atenção:**

Art. 6. [...]

§ 1º **Serviço adequado** é o que satisfaz as condições de regularidade, continuidade, eficiência, segurança, atualidade, generalidade, cortesia na sua prestação e modicidade das tarifas.

§ 2º A **atualidade** compreende a modernidade das técnicas, do equipamento e das instalações e a sua conservação, bem como a melhoria e expansão do serviço.

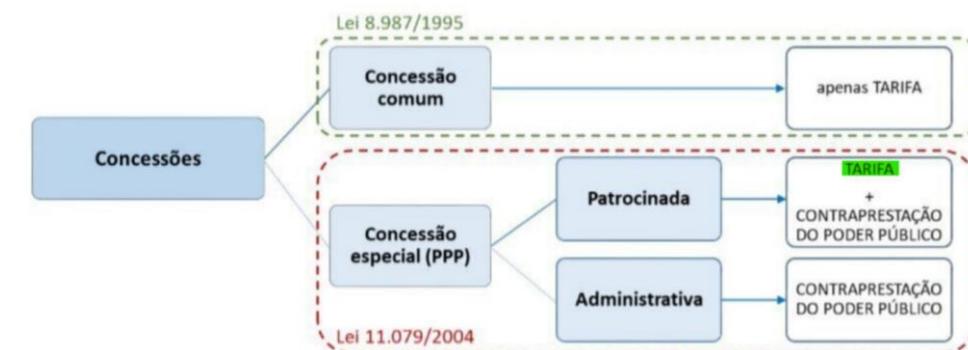
§ 3º Não se caracteriza como descontinuidade do serviço a sua interrupção em situação de emergência ou após prévio aviso, quando:

- I - motivada por razões de ordem técnica ou de segurança das instalações; e,
- II - por inadimplemento do usuário, considerado o interesse da coletividade.

- Anote as diferenças entre concessão, permissão e autorização, pois são cobradas:

DELEGAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO		
CONCESSÃO	PERMISSÃO	AUTORIZAÇÃO
<b>Contrato</b> Administrativo	<b>Contrato</b> Administrativo	<b>Ato</b> Administrativo
Predomina o interesse <b>público</b>	Interesse <b>público e privado</b>	Predomina o interesse <b>privado</b>
A licitação é <b>obrigatória</b> (concorrência ou diálogo comp)	A licitação é <b>obrigatória</b> (qualquer modalidade)	<b>Não há licitação</b>
<b>Não pode ser revogado</b>	Pode ser revogado (título <b>precário</b> )	Pode ser revogado (título <b>precário</b> )
O contratado <b>só pode ser Pessoa Jurídica</b> (ou consórcio de empresas)	O contratado pode ser <b>pessoa física ou jurídica</b>	O contratado pode ser <b>pessoa física ou jurídica</b>
<b>OBS:</b> ✓ Permissão de <b>Serviço Público</b> = CONTRATO administrativo ✓ Permissão de <b>Uso de Bem Público</b> = ATO administrativo		

- Não confunda as **concessões comuns** (Lei 8.987/95) com as **concessões especiais** (Lei 11.079/04):



## Meta 02

### CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEI DO TRABALHO (arts. 13 ao 55)

- **ARTIGOS MAIS COBRADOS:** (grife estes artigos em seu material com cor diferente para revisões futuras)

12 x	13 <i>caput</i> - TRT21 analista 2023 (FCC) § 1º x § 2º x	14 x	15 x	16 - TRT21 analista 2023 (FCC)	29 <i>caput</i> - TRT21 analista 2023 (FCC) - TRT 13 analista 2022 (FGV) § 1º x § 2º - TRT21 analista 2023 (FCC) § 3º x § 4º - TRT21 analista 2023 (FCC) § 5º x § 6º x § 7º x § 8º x	29-A - TRT 13 analista 2022 (FGV)	29-B x	36 x	37 x
38 x	39 x	40 x	41 x	47 x	47-A x	48 x	49 x	50 x	51 x
52 x	55 x								

- **TEMAS DE MAIOR INCIDÊNCIA:**

CTPS	
Admissão	O empregador dispõe do prazo de <b>5 dias úteis</b> para anotar na CTPS a data de admissão e a remuneração do empregado.
Multa por Atraso na Assinatura	Multa pela não assinatura da CTPS no prazo (5 dias úteis): R\$ 3.000,00. Para microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 por empregado prejudicado.
Acesso às Informações	O trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até <b>48 horas</b> a partir da anotação.
Anotações Desabonadoras	É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS.

Identificação do Empregado	A CTPS terá como identificação única do empregado o número de inscrição no CPF. A comunicação do CPF ao empregador equivale à apresentação da CTPS em meio digital, dispensando a emissão de recibo.
Emissão da CTPS	A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia, preferencialmente em meio eletrônico.
Multa por Venda Indevida	Incorrerá em multa de valor igual a 3 vezes o salário-mínimo regional aquele que, comerciante ou não, vender ou expuser à venda qualquer tipo de carteira igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado.

**Súmula nº 12 – TST:** As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum". (não gera presunção absoluta, apenas relativa)

### Lei 8.987/95 (arts. 23 a 30)

- **ARTIGOS MAIS COBRADOS:** (grife estes artigos em seu material com cor diferente para revisões futuras)

23 - TJRO Analista 2021 (FGV)	24 X	25 - TRF5 Analista 2017 (FCC) - TRT23 Analista 2022 (FCC) - TRF2 Analista 2017 (CONSULPLAN)	26 X	27 - TRT23 Analista 2022 (FCC) - TRT1 Analista 2018 (AOCP) - TJSC Oficial 2018 (FGV)	28 X	29 X	30 - TRE/PR Analista 2017 (FCC)	31 - TRE/PR Analista 2017 (FCC)	32 X
23-A - TRT23 Analista 2022 (FCC) - TRT17 Analista 2022 (FCC) - TRF2 Analista 2017 (CONSULPLAN)									
33 X									

- **TEMAS DE MAIOR INCIDÊNCIA:**

- As questões costumam cobrar a letra seca da lei. Revise os artigos indicados acima.

- **Atenção** ao art. 27:

*Art. 27. A **transferência de concessão ou do controle societário** da concessionária sem prévia anuência do poder concedente implicará a **caducidade da concessão**.*

## Meta 03

### CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEI DO TRABALHO (arts. 57 ao 65)

- **ARTIGOS MAIS COBRADOS:** ([grife estes artigos em seu material com cor diferente para revisões futuras](#))

57 x	58 - TRT21 técnico 2023 (FCC) - TRT4 analista 2022 (FCC) - TRT4 técnico 2022 (FCC) - TRT5 analista 2022 (FCC) - TRT5 técnico 2022 (FCC) - TRT9 analista 2022 (FCC) - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT17 OJAF 2022 (FCC) - TRT17 técnico 2022 (FCC) - TRT23 analista 2022 (FCC) - TRT23 técnico 2022 (FCC)  - TRT8 analista 2022 (CESPE) - TRT2 técnico 2018 (FCC)	58-A - TRT21 analista 2023 (FCC) - TRT5 analista 2022 (FCC) - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT15 analista 2018 (FCC) - TRT2 analista 2018 (FCC) - TRT6 analista 2018 (FCC)	59 - TRT12 OJAF 2023 (FCC) - TRT18 OJAF 2023 (FCC) - TRT17 analista 2022 (FCC) - TRT22 OJAF 2022 (FCC) - TRT4 analista 2022 (FCC) - TRT8 analista 2022 (CESPE) - TRT9 técnico 2022 (FCC) - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT15 técnico 2018 (FCC) - TRT1 técnico 2018 (INSTITUTO AOCP) - TRT2 técnico 2018 (FCC)	59-A - TRT12 analista 2023 (FCC) - TRT12 OJAF 2023 (FCC) - TRT22 OJAF 2022 (FCC) - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP)	59-B - TRT12 OJAF 2023 (FCC) - TRT22 OJAF 2022 (FCC)	60 x	61 <i>caput</i> x § 1º - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP) § 2º X § 3º X	62 - TRT11 analista 2024 (FCC) - TRT23 analista 2022 (FCC) - TRT15 técnico 2018 (FCC)	63 x
64 x	65 x								

- **SÚMULAS E OJ'S COBRADAS NOS ÚLTIMOS CONCURSOS:** ([relacionadas aos dispositivos supracitados](#))

S. 431 (TST) - TRT12 técnico 2023 (FCC)	S. 340 (TST) - TRT12 OJAF 2023 (FCC) - TRT12 técnico 2023 (FCC)	OJ. 323 (SDI-1-TST) - TRT12 OJAF 2023 (FCC)
--	---	--

- **TEMAS DE MAIOR INCIDÊNCIA:**

- **Sobre o art. 58:**

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto **não excedentes de cinco minutos**, observado o **limite máximo de dez minutos diários**.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho**, por não ser tempo à disposição do empregador. ([esse parágrafo, alterado por meio da reforma trabalhista, extinguiu a hora in itinere](#))

#### Duração Normal do Trabalho

A duração normal do trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

A jornada padrão estabelecida pela legislação trabalhista é de 8 horas diárias para trabalhadores em atividades privadas. Esse limite diário visa a proteção da saúde do trabalhador, evitando jornadas excessivas. Em casos onde a legislação, acordos coletivos ou contratos específicos prevejam limites diferentes, esses devem ser observados.

*Exemplo prático:* Um empregado em uma empresa de tecnologia trabalha 8 horas por dia, totalizando 44 horas semanais, conforme o previsto na Constituição. Se houver um acordo coletivo que permita uma jornada reduzida de 6 horas diárias, esse novo limite deve ser respeitado.

### **Variações no Registro de Ponto**

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

O parágrafo 1º estabelece que pequenas variações no horário de registro de ponto, que não ultrapassem cinco minutos por entrada ou saída, e que não somem mais que dez minutos diários, não serão consideradas como horas extras. Isso permite certa flexibilidade para o trabalhador em caso de pequenos atrasos ou adiantamentos.

*Exemplo prático:* Um empregado que chega cinco minutos antes do início do expediente e sai cinco minutos depois do término não terá esse tempo adicional computado como horas extras, desde que o total não ultrapasse dez minutos diários.

### **Tempo de Deslocamento**

O tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

O parágrafo 2º deixa claro que o tempo gasto pelo empregado em seu deslocamento, seja a pé, por transporte público ou privado, inclusive aquele fornecido pela empresa, não é considerado como parte da jornada de trabalho. Esse período é entendido como tempo pessoal, fora da responsabilidade do empregador.

*Exemplo prático:* Um funcionário que utiliza um ônibus fornecido pela empresa para chegar ao local de trabalho não terá esse tempo de deslocamento computado em sua jornada de trabalho, já que não está à disposição do empregador durante esse percurso.

### **Questões:**

1. O tempo despendido pelo empregado no transporte fornecido pelo empregador, desde sua residência até o local de trabalho, deve ser computado na jornada de trabalho.

**Errado.** Segundo o parágrafo 2º do Art. 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado em deslocamento, inclusive quando o transporte é fornecido pelo empregador, não é computado na jornada de trabalho.

2. Se um empregado ultrapassar o limite de cinco minutos no registro de ponto ao início do expediente, esse tempo será automaticamente considerado como hora extra.

**Errado.** De acordo com o parágrafo 1º do Art. 58 da CLT, variações de horário no registro de ponto que não excedam cinco minutos, e que somem até dez minutos diários, não serão computadas como jornada extraordinária.

**Súmula nº 431 – TST:** Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a **40 horas semanais de trabalho**, aplica-se o **divisor 200 (duzentos)** para o cálculo do valor do salário-hora.

**Súmula nº 340 – TST:** O empregado, sujeito a controle de horário, **remunerado à base de comissões**, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como **divisor o número de horas efetivamente trabalhadas**.

Como foi cobrado em prova?

**FCC - 2022 - Analista Judiciário (TRT 9ª Região).** Maria é enfermeira e labora no centro cirúrgico do Hospital Vida Melhor, em escala de revezamento 12 × 36, das 19h00 às 07h00. Em razão do uso obrigatório de vestimenta privativa, Maria deve realizar a troca de roupa nas dependências do hospital e, apenas então, registrar o início da jornada de trabalho, no relógio de ponto localizado dentro do centro cirúrgico. A enfermeira leva cerca de 22 minutos diários para a troca de uniforme, no início e no final da jornada de trabalho.

Diante dos fatos apresentados, o tempo gasto pela empregada

- A) é considerado tempo à disposição do empregador pela obrigatoriedade da troca de roupa nas dependências da empresa e por extrapolar o limite de 10 minutos diários.
- B) é considerado tempo à disposição do empregador porque extrapolar o limite de 20 minutos diários.
- C) é considerado tempo à disposição do empregador, mas o período não será computado na jornada de trabalho em razão do direito a 36 horas de descanso.
- D) não é considerado tempo à disposição porque a jornada 12 × 36 engloba o tempo gasto para eventual troca de roupa.
- E) não é considerado tempo à disposição, já que não houve efetivo trabalho durante o período.

Gabarito: A.

**FCC - 2022 - Técnico Judiciário (TRT 5ª Região).** Ganimedes utiliza ônibus fretado pago pelo seu empregador para ir e voltar do local de trabalho. O fornecimento da condução se dá pelo fato de a empresa se situar em local de difícil acesso, sem a existência de linha regular de transporte público. O tempo gasto pelo empregado dentro da condução é de 4 horas, sendo 2 horas na ida e 2 horas na volta. Nessa situação, com base no que prevê a Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado

- A) não faz jus a horas extras pelo tempo de trajeto, por não se considerar como tempo à disposição do empregador, ainda que a condução seja por ele fornecida.
- B) é credor de 4 horas extras diárias pela jornada *in itinere*, eis que sendo local de difícil acesso e a condução fornecida pelo empregador, considera-se as horas como tempo à disposição.
- C) é credor de horas extras diárias pela jornada *in itinere*, eis que sendo local de difícil acesso e a condução fornecida pelo empregador, considera-se as horas como tempo à disposição, limitadas, todavia, a duas horas.

D) não faz jus a horas extras pela jornada *in itinere* eis que a hipótese retrata local de difícil acesso, sendo que essa circunstância exime o empregador do referido encargo.

E) é credor de 4 horas extras diárias pela jornada *in itinere*, eis que sendo local de difícil acesso e a condução fornecida pelo empregador, considera-se as horas como tempo à disposição, todavia sem o direito ao adicional.

Gabarito: A.

#### - Sobre o art. 58-A:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em **regime de tempo parcial** aquele cuja duração não exceda a **trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais**, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a **vinte e seis horas semanais**, com a possibilidade de acréscimo de **até seis horas suplementares semanais**.

§ 1º O **salário** a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será **proporcional à sua jornada**, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os **atuais empregados**, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante **opção manifestada** perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de **50%** (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em **número inferior a vinte e seis horas semanais**, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial **converter um terço** do período de férias a que tiver direito em **abono pecuniário**.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

#### Trabalho em Regime de Tempo Parcial

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou aquele cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

O Art. 58-A da CLT define o trabalho em regime de tempo parcial, estabelecendo dois limites possíveis para a jornada semanal: até 30 horas, sem horas extras, ou até 26 horas, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares. Esse regime oferece flexibilidade para o empregador e o empregado, permitindo uma jornada reduzida, com ou sem a possibilidade de realizar horas extras.

- *Exemplo prático:* Uma empresa contrata um funcionário para trabalhar 24 horas semanais, com a possibilidade de realizar até 6 horas extras, somando um máximo de 30 horas semanais.

#### Proporcionalidade do Salário

O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Os empregados em regime de tempo parcial têm direito a um salário proporcional ao número de horas trabalhadas, comparado com o salário de um empregado que desempenha a mesma função em regime de tempo integral. Essa proporcionalidade é um princípio fundamental para assegurar que o empregado seja remunerado de forma justa conforme sua carga horária.

- *Exemplo prático:* Um empregado em regime de tempo integral recebe um salário mensal de R\$ 2.000,00 para uma jornada de 40 horas semanais. Um empregado em regime de tempo parcial, com 20 horas semanais, receberá R\$ 1.000,00, proporcionalmente.

### **Adoção do Regime de Tempo Parcial**

Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

A transição para o regime de tempo parcial, no caso de empregados que já estão contratados em regime de tempo integral, deve ser feita por meio de manifestação de vontade do empregado, conforme estabelecido em instrumento de negociação coletiva. Isso garante que a mudança para o tempo parcial seja voluntária e acordada entre as partes.

- *Exemplo prático:* Um empregado que atualmente trabalha 44 horas semanais pode optar por passar a um regime de 26 horas semanais, desde que essa opção seja prevista em um acordo ou convenção coletiva e acordada com a empresa.

### **Pagamento das Horas Suplementares**

As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal.

As horas extras realizadas pelos empregados em regime de tempo parcial, quando previstas, devem ser remuneradas com um adicional de 50%, conforme o estipulado na CLT para qualquer trabalho em regime de tempo integral.

- *Exemplo prático:* Um empregado que trabalha em regime de 26 horas semanais realiza 4 horas extras em uma semana. Essas horas extras serão pagas com um adicional de 50% sobre o valor do salário-hora normal.

### **Horas Extras em Contrato com Menos de 26 Horas Semanais**

Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a 26 horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras, limitadas a seis horas suplementares semanais.

Para contratos com jornada inferior a 26 horas semanais, as horas suplementares são consideradas como horas extras e remuneradas com o adicional previsto, respeitando o limite de 6 horas extras semanais.

- *Exemplo prático:* Um empregado com contrato de 20 horas semanais realiza 4 horas suplementares. Essas horas serão pagas como horas extras, com o adicional de 50%, desde que não ultrapassem o limite de 6 horas extras por semana.

### **Compensação de Horas Suplementares**

As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

As horas extras realizadas podem ser compensadas até a semana seguinte. Caso essa compensação não ocorra, devem ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente. Isso oferece flexibilidade para o empregador e o empregado na gestão do tempo de trabalho.

- *Exemplo prático:* Um empregado trabalha 28 horas em uma semana em vez das 26 previstas. Essas 2 horas podem ser compensadas com uma redução na jornada na semana seguinte. Se não houver compensação, essas horas devem ser pagas como extras no próximo mês.

#### Conversão de Férias em Abono Pecuniário

É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

O empregado em regime de tempo parcial tem o direito de converter um terço de suas férias em dinheiro, conforme o mesmo direito concedido aos empregados em tempo integral. Essa possibilidade permite ao empregado optar por uma compensação financeira em vez de usufruir de todo o período de férias.

- *Exemplo prático:* Um empregado com direito a 30 dias de férias decide converter 10 dias em abono pecuniário, recebendo o valor correspondente a esses dias em dinheiro.

#### Férias no Regime de Tempo Parcial

As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no Art. 130 desta Consolidação.

As férias dos empregados em regime de tempo parcial seguem as mesmas regras do Art. 130 da CLT, que define os períodos de férias conforme o tempo de serviço do empregado. Essa disposição assegura que os direitos de férias sejam mantidos proporcionalmente para os trabalhadores em tempo parcial.

- *Exemplo prático:* Um empregado que trabalha em regime de tempo parcial e completa um ano de serviço tem direito a 30 dias de férias, conforme a regra geral do Art. 130 da CLT.

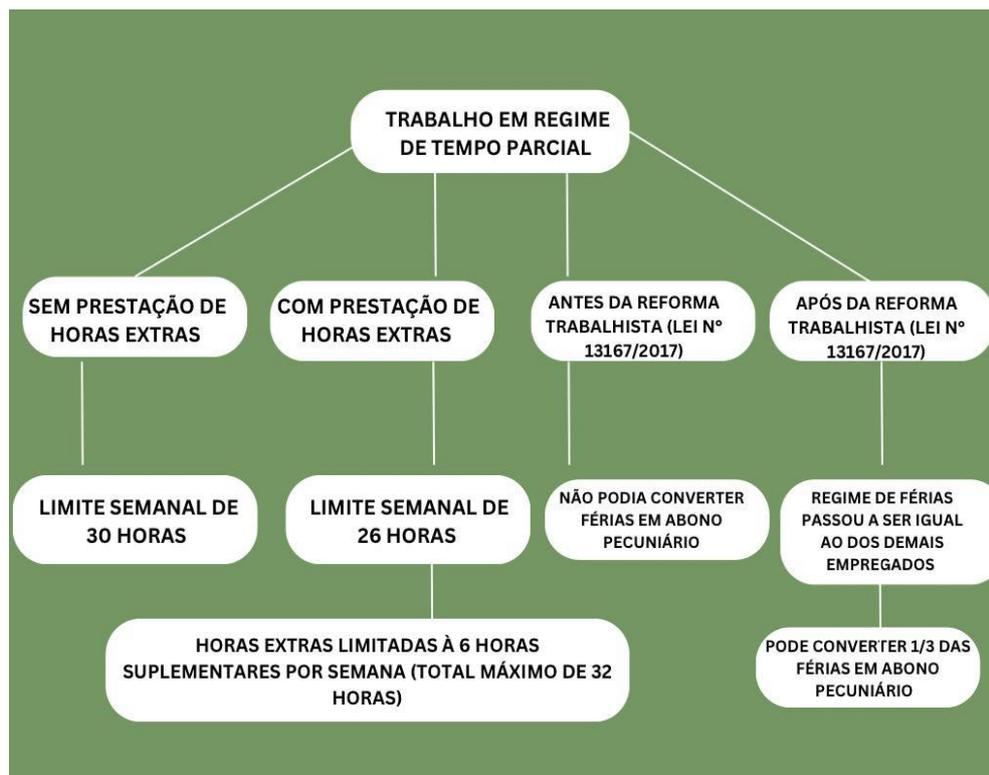
#### Questões:

1. O trabalho em regime de tempo parcial é aquele cuja duração não excede 26 horas semanais, sendo vedada a realização de horas extras.

**Errado.** O Art. 58-A da CLT estabelece que o regime de tempo parcial pode ser de até 30 horas semanais, sem horas extras, ou de até 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais.

2. Empregados em regime de tempo parcial têm direito a converter um terço do período de férias em abono pecuniário, da mesma forma que os empregados em regime de tempo integral.

**Certo.** O parágrafo 6º do Art. 58-A da CLT permite que empregados em regime de tempo parcial convertam um terço de suas férias em abono pecuniário, assim como previsto para os empregados em tempo integral.



#### - Sobre o art. 59:

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

§ 1º A remuneração da hora extra será, **pelo menos, 50%** (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de **acordo ou convenção coletiva de trabalho**, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de **um ano**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de **dez horas diárias**. ([BANCO DE HORAS ANUAL – ACT/CCT](#))

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre **o valor da remuneração na data da rescisão**.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por **acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no período máximo de **seis meses**. ([BANCO DE HORAS SEMESTRAL – ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO](#))

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

#### Horas Extras

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

O Art. 59 da CLT permite a realização de horas extras, limitadas a duas por dia, desde que estabelecidas por meio de acordo individual entre empregador e empregado, convenção coletiva ou acordo coletivo.

Isso garante flexibilidade ao empregador em casos de necessidade, respeitando os direitos do trabalhador.

- *Exemplo prático:* Um empregado cujo horário de trabalho termina às 18h pode trabalhar até às 20h em dias de alta demanda, desde que haja acordo para a realização dessas duas horas extras diárias.

### **Remuneração das Horas Extras**

A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% superior à da hora normal.

O parágrafo 1º assegura que a remuneração das horas extras seja, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal de trabalho. Esse adicional visa compensar o esforço extra do trabalhador e desestimular a prática excessiva de horas extras.

- *Exemplo prático:* Se um empregado recebe R\$ 10,00 por hora de trabalho, sua hora extra deve ser remunerada, no mínimo, com R\$ 15,00.

### **Compensação de Horas Extras - Banco de Horas Anual**

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

O parágrafo 2º permite que o pagamento das horas extras seja dispensado, desde que haja compensação em outro dia, por meio de banco de horas, conforme acordo ou convenção coletiva. Essa compensação deve ocorrer no período máximo de um ano, sem ultrapassar o limite de dez horas diárias.

- *Exemplo prático:* Um empregado que trabalha 10 horas em um dia pode compensar as 2 horas extras trabalhando apenas 6 horas em outro dia, dentro de um período de até um ano, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva.

### **Pagamento de Horas Extras Não Compensadas**

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos parágrafos 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

O parágrafo 3º garante ao trabalhador o pagamento das horas extras não compensadas no caso de rescisão contratual. Essas horas devem ser pagas com base no valor da remuneração na data da rescisão.

- *Exemplo prático:* Um empregado acumula 20 horas extras no banco de horas, mas é demitido antes de poder compensá-las. Ele terá direito ao pagamento dessas 20 horas com o valor correspondente ao salário vigente na data da demissão.

### **Banco de Horas Semestral - Acordo Individual**

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

O parágrafo 5º permite a criação de um banco de horas semestral por meio de acordo individual escrito entre empregador e empregado. As horas extras acumuladas devem ser compensadas dentro de seis meses, proporcionando uma maior flexibilidade para ambas as partes.

- *Exemplo prático:* Um empregado trabalha 4 horas extras em um mês e, por acordo individual, essas horas podem ser compensadas em até seis meses, evitando o pagamento imediato como horas extras.

### Compensação de Jornada no Mesmo Mês

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

O parágrafo 6º estabelece que é permitido compensar as horas extras no mesmo mês, por meio de acordo individual, que pode ser tácito ou escrito. Isso simplifica a gestão da jornada de trabalho, permitindo ajustes rápidos e temporários conforme a necessidade.

- *Exemplo prático:* Um empregado trabalha 2 horas extras no início do mês e, com o consentimento do empregador, reduz sua jornada em 2 horas no final do mês, equilibrando sua carga horária total.

### Questões:

1. As horas extras realizadas podem ser compensadas em até um ano, desde que pactuadas por acordo individual, tácito ou escrito.

**Errado.** Segundo o parágrafo 5º do Art. 59 da CLT, o banco de horas semestral pode ser pactuado por acordo individual escrito, permitindo que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Para compensação em até um ano, é necessário acordo ou convenção coletiva.

2. O pagamento das horas extras não compensadas em banco de horas deve ser realizado com base no valor da remuneração na data da rescisão do contrato de trabalho.

**Certo.** De acordo com o parágrafo 3º do Art. 59 da CLT, se houver rescisão do contrato sem que a compensação das horas extras tenha ocorrido, o pagamento deve ser feito com base no valor da remuneração na data da rescisão.

**OJ nº 323 da SBDI-1:** É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "*semana espanhola*", que alterna a prestação de **48 horas em uma semana e 40 horas em outra**, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.



Como foi cobrado em prova?

**FCC - 2023 - Analista Judiciário (TRT 18ª Região).** Mévio e a sua empregadora Restaurante Peixe na Telha pactuaram em acordo individual sistema de compensação de horas extras em banco de horas. Para a licitude deste acordo, conforme o que normatiza a Consolidação das Leis do Trabalho, o mesmo deve ter previsão de compensação de horas em até

- A) doze meses, sendo que em caso de rescisão sem a total compensação, Mévio fará jus às horas extras não compensadas calculadas com base no valor da remuneração na data da rescisão.
- B) seis meses, sendo que em caso de rescisão sem a total compensação, Mévio fará jus às horas extras não compensadas calculadas com base no valor da remuneração na data da prestação das horas extras.
- C) seis meses, sendo que em caso de rescisão sem a total compensação, Mévio fará jus às horas extras não compensadas calculadas com base no valor da remuneração na data da rescisão.
- D) seis meses, sendo que em caso de rescisão sem a total compensação, Mévio não fará jus às horas extras não compensadas.
- E) doze meses, sendo que em caso de rescisão sem a total compensação, Mévio fará jus às horas extras não compensadas calculadas com base no valor da remuneração na data da prestação das horas extras, sem direito ao adicional.

Gabarito: C.

**FCC - 2022 - Analista Judiciário (TRT 17ª Região).** Virgílio celebrou acordo individual com seu empregador para o estabelecimento de banco de horas. Consta em referido acordo que as horas extras não pagas serão compensadas em até 9 meses. De acordo com o que prevê a legislação trabalhista, este acordo é

- A) inválido, apenas por não ter sido acordado em nível coletivo.
- B) válido, eis que a lei permite negociação individual, e o prazo de compensação está inferior aos 12 meses previstos na CLT.

- C) inválido, apenas pela extrapolação do prazo máximo de 6 meses para compensação previsto na CLT.
- D) válido, eis que a lei permite negociação individual, cabendo às partes estabelecer livremente o prazo para compensação, não havendo limitador legal.
- E) inválido, apenas quanto ao prazo que pela lei não deve superar 3 meses para compensação, quando acordada individualmente.

Gabarito: C.

**- Sobre o art. 59-A:**

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante **acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**, estabelecer horário de trabalho de **doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso**, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo **descanso semanal remunerado** e pelo **descanso em feriados**, e **serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno**, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

#### **Jornada de 12x36**

Em exceção ao disposto no Art. 59 da CLT, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

O Art. 59-A da CLT permite a adoção do regime de jornada de 12x36, em que o empregado trabalha por 12 horas seguidas e tem 36 horas consecutivas de descanso. Esse tipo de jornada pode ser pactuado diretamente entre as partes por acordo individual escrito ou por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Durante essa jornada, os intervalos para repouso e alimentação devem ser respeitados ou devidamente indenizados.

- *Exemplo prático:* Um enfermeiro trabalha das 7h às 19h em um regime de 12x36 e tem folga no dia seguinte, retornando ao trabalho apenas após 36 horas de descanso. Se ele não conseguir usufruir dos intervalos para alimentação, a empresa deverá indenizá-lo.

#### **Compensação de Descanso Semanal e Feriados**

A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o Art. 70 e o § 5º do Art. 73 desta Consolidação.

O parágrafo único do Art. 59-A estabelece que a remuneração mensal para a jornada 12x36 já inclui o pagamento pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados. Além disso, os feriados e as prorrogações de trabalho noturno são considerados compensados dentro desse regime, não gerando pagamento adicional.

- *Exemplo prático:* Um segurança contratado sob o regime 12x36 que trabalha durante um feriado não recebe pagamento adicional por esse dia, pois o feriado já está compensado pela estrutura da jornada acordada. Da mesma forma, se trabalhar à noite, as horas noturnas já estarão compensadas pela remuneração mensal pactuada.

**Questões:**

1. O regime de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso pode ser estabelecido por acordo individual verbal entre empregado e empregador.

**Errado.** De acordo com o caput do Art. 59-A da CLT, o regime de 12x36 deve ser estabelecido por acordo individual **escrito**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O acordo verbal não é suficiente para validar essa jornada.

2. A remuneração do empregado em regime de 12x36 abrange o pagamento de feriados trabalhados, não sendo devida qualquer compensação adicional nesses dias.

**Certo.** Conforme o parágrafo único do Art. 59-A da CLT, a remuneração mensal pactuada para o regime 12x36 inclui os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, considerando-os compensados, não gerando direito a pagamento adicional.



Para fixar. Julgue Certo ou Errado:

1. É permitido estabelecer um horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
2. No regime de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, os intervalos para repouso e alimentação devem ser sempre observados, sem possibilidade de indenização.
3. A remuneração mensal pactuada pelo regime 12x36 inclui os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados.
4. No regime 12x36, os feriados e as prorrogações de trabalho noturno são considerados compensados na remuneração mensal pactuada.
5. O acordo individual não é permitido para estabelecer o regime de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Gabarito: C-E-C-C-E.

### Lei 8.987/95 (arts. 31 a 47)

- **ARTIGOS MAIS COBRADOS:** [\(grife estes artigos em seu material com cor diferente para revisões futuras\)](#)

31 x	32 x	33 x	34 x	35 - TJMA Oficial 2019 (FCC)	36 x	37 - TRT23 Analista 2022 (FCC) - TJCE Técnico 2019 (FGV) - TRT13 Analista 2022 (FGV) - TJAL Analista 2018 (FGV) - TRE/BA Analista 2017 (CEBRASPE) - TRT7 Analista 2017 (CEBRASPE)	38 - TRT23 Analista 2022 (FCC) - TRT13 Analista 2022 (FGV) - TJAL Analista 2018 (FGV) - TRE/BA Analista 2017 (CEBRASPE) - TRT7 Analista 2017 (CEBRASPE)	39 - TRT23 Analista 2022 (FCC) - TJAL Analista 2018 (FGV) - TRT12 Analista 2022 (FGV) - TRE/PR Analista 2017 (FCC)	40 - TRT22 Analista 2022 (FCC) - TRT5 Analista 2022 (FCC)
41 x	42 x	43 x	44 x	45 x	46 x	47 x			

## - TEMAS DE MAIOR INCIDÊNCIA:

## - Resumo sobre as formas de extinção da concessão de serviço público:

- **Reversão:** ocorrido o prazo final (termo) conforme estabelecido no instrumento contratual, a extinção ocorrerá naturalmente (de pleno direito), cabendo ao Poder Concedente ocupar automaticamente as instalações e utilizar todos os bens reversíveis.
- **Caducidade:** modalidade de encerramento da concessão por ato do Poder Concedente, antes da conclusão do prazo inicialmente fixado, em razão de inadimplência do concessionário.
- **Encampação:** retomada do serviço pelo poder concedente durante o prazo da concessão, por motivo de interesse público, mediante lei autorizativa específica e após prévio pagamento da indenização.
- **Rescisão:** forma de extinção da concessão por iniciativa do concessionário, pelo descumprimento por parte do Poder Concedente das normas legais, regulamentares ou contratuais.
- **Anulação:** retirada do contrato de concessão por motivo de ilegalidade ocorrida depois da assinatura do contrato ou na etapa da licitação.
- **Falência:** forma de desfazimento de pleno direito do contrato de concessão, à semelhança do que ocorre com a extinção da concessionária ou falecimento ou incapacidade do titular, no caso de empresa individual.

Forma de extinção	Motivo
Advento do termo contratual	Conclusão do prazo
Encampação	Interesse público
Caducidade	Inexecução total ou parcial do contrato da concessionária
Rescisão	Inadimplência do poder concedente
Anulação	Ilegalidade na licitação ou no contrato
Falência ou extinção da empresa concessionária	Extinção por incapacidade da concessionária

## Meta 04

### CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEI DO TRABALHO (arts. 66 ao 126)

- **ARTIGOS MAIS COBRADOS:** (grife estes artigos em seu material com cor diferente para revisões futuras)

66 - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP)	67 - TRT8 analista 2022 (CESPE)	68 - TRT21 analista 2023 (FCC)	69 x	70 - TRT21 analista 2023 (FCC)	71 - TRT 13 analista 2022 (FGV) - TRT14 técnico 2022 (FCC) - TRT16 analista 2022 (FGV) - TRT17 OJAF 2022 (FCC) - TRT23 técnico 2022 (FCC) - TRT5 OJAF 2022 (FCC) - TRT5 analista 2022 (FCC) - TRT8 analista 2022 (CESPE) - TRT8 técnico 2022 (CESPE) - TRT9 técnico 2022 (FCC) - TRT19 analista 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT15 OJAF 2018 (FCC) - TRT2 analista 2018 (FCC) - TRT6 analista 2018 (FCC)	72 x	73 - TRT18 analista 2023 (FCC) - TRT22 OJAF 2022 (FCC) - TRT8 analista 2022 (CESPE) - TRT9 OJAF 2022 (FCC) - TRT19 analista 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT1 técnico 2018 (INSTITUTO AOCP) - TRT1 analista 2018 (INSTITUTO AOCP) - TRT6 analista 2018 (FCC)	74 <i>Caput</i> x § 1º x § 2º x § 3º x § 4º x	75 x
75-A x	75-B - TRT11 analista 2024 (FCC) - TRT12 técnico 2023 (FCC) - TRT18 técnico 2023 (FCC) - TRT17 analista 2022 (FCC) - TRT17 OJAF 2022 (FCC) - TRT17 técnico 2022 (FCC) - TRT22 analista 2022 (FCC) - TRT5 analista 2022 (FCC) - TRT9 técnico 2022 (FCC) - TRT2 analista 2018 (FCC) - TRT6 analista 2018 (FCC) - TRT6 OJAF 2018 (FCC)	75-C - TRT11 analista 2024 (FCC) - TRT12 técnico 2023 (FCC) - TRT18 analista 2023 (FCC) - TRT18 técnico 2023 (FCC) - TRT14 técnico 2022 (FCC) - TRT17 analista 2022 (FCC) - TRT17 OJAF 2022 (FCC) - TRT17 técnico 2022 (FCC) - TRT22 analista 2022 (FCC) - TRT23 analista 2022 (FCC) - TRT23 OJAF 2022 (FCC) - TRT23 técnico 2022 (FCC) - TRT4 analista 2022 (FCC) - TRT4 técnico 2022 (FCC) - TRT5 técnico 2022 (FCC) - TRT5 analista 2022 (FCC) - TRT9 técnico 2022 (FCC) - TRT2 analista 2018 (FCC) - TRT6 analista 2018 (FCC) - TRT6 OJAF 2018 (FCC)	75-D - TRT23 analista 2022 (FCC) - TRT4 técnico 2022 (FCC) - TRT5 OJAF 2022 (FCC) - TRT9 técnico 2022 (FCC) - TRT2 analista 2018 (FCC) - TRT6 analista 2018 (FCC) - TRT6 OJAF 2018 (FCC)	75-E - TRT4 técnico 2022 (FCC) - TRT9 técnico 2022 (FCC) - TRT2 analista 2018 (FCC) - TRT6 analista 2018 (FCC)	75-F - TRT17 analista 2022 (FCC) - TRT17 OJAF 2022 (FCC)	76 x	78 x	81 x	82 x
83 x	117 x	118 x	119 x	120 x	124 x	126 x			

- **SÚMULAS E OJ'S COBRADAS NOS ÚLTIMOS CONCURSOS:** (relacionadas aos dispositivos supracitados)

S. 110 (TST) - TRT16 técnico 2022 (FGV)	S. 27 (TST) - TRT15 analista 2018 (FCC)	S. 118 (TST) - TRT2 técnico 2018 (FCC)	S. 360 (TST) - TRT14 analista 2022 (FCC) - TRT15 analista 2018 (FCC)	S. 60 (TST) - TRT22 OJAF 2022 (FCC) - TRT1 analista 2018 (INSTITUTO AOCP) - TRT6 analista 2018 (FCC)	S. 112 (TST) - TRT6 analista 2018 (FCC)	S. 265 (TST) - TRT22 analista 2022 (FCC) - TRT22 OJAF 2022 (FCC) - TRT6 analista 2018 (FCC)	OJ. 97 (SDI-1-TST) - TRT1 analista 2018 (INSTITUTO AOCP)
OJ. 259 (SDI-1-TST) - TRT22 OJAF 2022 (FCC)	S. 354 (TST) - TRT14 OJAF 2022 (FCC) - TRT2 OJAF 2018 (FCC) - TRT6 analista 2018 (FCC)						

- **TEMAS DE MAIOR INCIDÊNCIA:**

- **Sobre o art. 71:**

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração **exceda de 6 (seis) horas**, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, **no mínimo, de 1 (uma) hora** e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, **não poderá exceder de 2 (duas) horas**.

§ 1º - **Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho**, será, entretanto, obrigatório um intervalo de **15 (quinze) minutos** quando a duração ultrapassar **4 (quatro) horas**.

§ 2º - Os intervalos de descanso **não serão computados** na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição **poderá ser reduzido** por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.



**ATENÇÃO:** A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) autorizou a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva, sem exigir as condições do aludido parágrafo.

*Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: III - **intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.***

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de **natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50%** (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

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

JORNADA	INTERVALO INTRAJORNADA
Igual ou inferior a 4h	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada

Maior que 4h e igual ou inferior a 6h	Intervalo de 15 minutos
Superior a 6h	Intervalo de 1 a 2h (regra)
Superior a 6h	Superior a 2h somente se houver acordo escrito ou previsão em negociação coletiva
Superior a 6h	Inferior a 1h se houver: a) negociação coletiva ou autorização do MTE (mínimo de 30 minutos)

**Súmula nº 118 – TST:** Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, **não previstos em lei**, representam **tempo à disposição da empresa**, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Como foi cobrado em prova?

**FGV - 2022 - Analista Judiciário (TRT 13ª Região).** Cassandra foi contratada pela sociedade empresária Alfa Beta Ltda., localizada no Município de Bayeux/PB. No contrato escrito assinado por Cassandra ficou acertado o cumprimento da jornada de 2ª a 6ª feira, das 10h às 21h, com intervalo de 3 horas para refeição e, aos sábados, das 8h às 12h. Considerando a pausa alimentar contratada e os termos da CLT, assinale a afirmativa correta.

- A) É inválido o intervalo, pois somente por acordo coletivo de trabalho se poderia fixar uma pausa alimentar superior a 2 horas.
- B) É válido o acordo escrito individual estipulando intervalo para refeição superior a 2 horas.
- C) Somente por convenção coletiva de trabalho se poderia fixar uma pausa alimentar superior a 2 horas, daí porque é inválido o acerto individual feito com Cassandra.
- D) A estipulação de intervalo intrajornada superior a 2 horas depende de autorização da Justiça do Trabalho.
- E) Se houver autorização prévia do Ministério do Trabalho e Previdência é possível fixar intervalo para refeição superior a 2 horas.

Gabarito: B.

**FCC - 2022 - Técnico Judiciário (TRT 23ª Região).** Aristóteles, empregado regido pela CLT, presta serviços no Consultório Dentário Tiradentes, trabalhando de segunda a sexta-feira das 9h00min às 18h00min, usufruindo de apenas 30 minutos diários de intervalo neste mês, por estar cobrindo as férias de Vênus. Conforme previsão da Consolidação das Leis do Trabalho, Aristóteles deverá receber nesse mês

- A) uma hora extra diária pela ausência do intervalo legal, acrescida de 50%, com reflexos nas demais verbas contratuais.
- B) 30 minutos extras diários pela violação do intervalo legal, acrescida de 50%, de forma indenizatória.
- C) uma hora extra diária pela ausência do intervalo legal, acrescida de 50%, de forma indenizatória.
- D) 30 minutos extras diários pela violação do intervalo legal, acrescida de 50%, com reflexos nas demais verbas contratuais.
- E) uma hora extra diária pela ausência do intervalo legal, sem acréscimo de 50%, com reflexos nas demais verbas contratuais.

- Sobre o art. 73:

Art. 73 - Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de **20 % (vinte por cento)**, pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de **52 minutos e 30 segundos**.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as **22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte**.

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos **horários mistos**, assim entendidos os que abrangem **períodos diurnos e noturnos**, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º Às **prorrogações** do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

#### Adicional Noturno

Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno, com um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna.

O Art. 73 da CLT estabelece que o trabalho realizado no período noturno deve ser remunerado com um adicional de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna. Esse adicional visa compensar o desgaste maior associado ao trabalho realizado em horários menos favoráveis ao organismo humano.

- *Exemplo prático:* Um operador de máquinas que trabalha das 22h às 6h recebe um adicional de 20% sobre o valor da hora diurna, além de seu salário-base, por cada hora trabalhada nesse período.

#### Computação da Hora Noturna

A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

O parágrafo 1º reduz a duração da hora de trabalho noturno para 52 minutos e 30 segundos, o que significa que, ao final de uma jornada noturna completa, o trabalhador terá contabilizado mais horas do que o efetivamente trabalhado. Essa redução é uma forma de compensação pela maior dificuldade e desgaste do trabalho noturno.

- *Exemplo prático:* Um vigia noturno que trabalha das 22h às 5h contabiliza 8 horas e 30 minutos de trabalho, mesmo tendo trabalhado por 7 horas efetivas.

#### Período Considerado Noturno

Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

O parágrafo 2º define que o trabalho noturno é aquele realizado entre as 22h e as 5h. Esse período é considerado biologicamente mais desgastante, e por isso, a legislação determina que ele seja tratado de forma diferenciada em termos de remuneração e jornada.

- *Exemplo prático:* Um funcionário que inicia seu turno às 21h e trabalha até as 3h terá direito ao adicional noturno apenas para as horas trabalhadas entre 22h e 3h.

### Cálculo do Adicional Noturno

O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

O parágrafo 3º determina que o cálculo do adicional noturno deve levar em consideração a natureza da atividade da empresa. Para empresas que não têm trabalho noturno habitual, o adicional é baseado nos valores pagos por trabalhos diurnos semelhantes. Já para empresas cuja atividade naturalmente envolve trabalho noturno, o adicional é calculado com base no salário mínimo da região.

- *Exemplo prático:* Uma empresa de segurança privada, que opera majoritariamente à noite, deve calcular o adicional noturno sobre o salário mínimo da região, considerando um adicional de 20%, enquanto uma fábrica que ocasionalmente faz turnos noturnos calcula o adicional com base nos salários diurnos de funções similares.

### Horários Mistos

Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

O parágrafo 4º estabelece que, em jornadas que misturam horas diurnas e noturnas, o adicional noturno e as regras específicas do trabalho noturno se aplicam apenas às horas trabalhadas durante o período noturno, ou seja, entre 22h e 5h.

- *Exemplo prático:* Um trabalhador que começa seu turno às 18h e termina às 2h receberá o adicional noturno apenas pelas horas trabalhadas entre 22h e 2h.

### Prorrogação do Trabalho Noturno

Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

O parágrafo 5º prevê que as regras do trabalho noturno também se aplicam às horas que se estendem além do horário noturno, se o turno tiver começado durante o período noturno. Isso significa que o adicional noturno continua a ser pago mesmo após as 5h, se o trabalho iniciado à noite se prolongar.

- *Exemplo prático:* Um trabalhador que inicia sua jornada às 22h e a prolonga até as 7h terá direito ao adicional noturno tanto para as horas trabalhadas entre 22h e 5h quanto para as horas de 5h às 7h.

### Questões:

1. O adicional noturno é aplicado apenas às horas trabalhadas entre 22h e 5h, e a hora noturna é computada como de 60 minutos, assim como a hora diurna.

**Errado.** De acordo com o Art. 73, § 1º, da CLT, a hora do trabalho noturno é computada como de 52 minutos e 30 segundos, e o adicional noturno é aplicado às horas trabalhadas entre 22h e 5h.

2. Em jornadas mistas, que incluem tanto períodos diurnos quanto noturnos, o adicional noturno deve ser pago por toda a jornada de trabalho.

**Errado.** Conforme o parágrafo 4º do Art. 73, o adicional noturno deve ser pago apenas pelas horas trabalhadas durante o período noturno (22h às 5h), mesmo em jornadas mistas.

TRABALHADOR	HORÁRIO NOTURNO	HORA NOTURNA FICTA	PORCENTAGEM
Urbano (celetista) e Doméstico	22h às 5h	52min e 30 seg	20%
Rural (lavoura)	21 às 5h	Não tem hora ficta	25%
Rural (pecuária)	20h às 4h	Não tem hora ficta	25%
Portuário	19h às 7h	Não tem hora ficta	20%
Petroleiro	22h às 5h	Não tem hora ficta	20%

#### Súmula nº 60 – TST:

I - O adicional noturno, [pago com habitualidade, integra o salário](#) do empregado para todos os efeitos.

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional [quanto às horas prorrogadas](#).

**Súmula nº 112 – TST:** O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de [petróleo e seus derivados](#), por meio de dutos, é regulado pela Lei nº 5.811, de 11.10.1972, [não se lhe aplicando a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos](#) prevista no art. 73, § 1º, da CLT. (PETROLEIRO)

**Súmula nº 265 – TST:** A transferência para o período diurno de trabalho implica a [perda](#) do direito ao adicional noturno.

**OJ nº 97 da SBDI-1:** O adicional noturno [integra a base de cálculo](#) das horas extras prestadas no período noturno.

**OJ nº 259 da SBDI-1:** O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as condições de risco.

**Súmula nº 354 – TST:** As [gorjetas](#), cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, [não servindo de base de cálculo](#) para as parcelas de aviso-prévio, [adicional noturno](#), horas extras e repouso semanal remunerado.

Como foi cobrado em prova?

**FCC - 2018 - Analista Judiciário (TRT 6ª Região)** Em relação ao trabalho noturno,

A) o direito ao adicional noturno não é assegurado ao vigia sujeito ao trabalho noturno, tendo em vista a regulamentação própria e a especificidade do serviço realizado que prevê que este é inerente ao horário de trabalho.

B) não se aplica a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos ao trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, que é regulado por lei própria.

- C) o adicional noturno pago com habitualidade incorpora-se ao salário do empregado, não podendo deixar de ser pago ainda que o empregado deixe de trabalhar no horário noturno, tratando-se de direito adquirido.
- D) as gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, servindo de base de cálculo para o adicional noturno.
- E) o empregado que trabalha em horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, não faz jus ao adicional noturno.

Gabarito: B.

**FCC - 2023 - Analista Judiciário (TRT 18ª Região).** Sócrates trabalha na empresa de segurança Alerta Máximo em jornada das 19 horas às 7 horas, exercendo as funções de vigilante ronda. Conforme previsão da Consolidação das Leis do Trabalho, o período laborado pelo empregado das

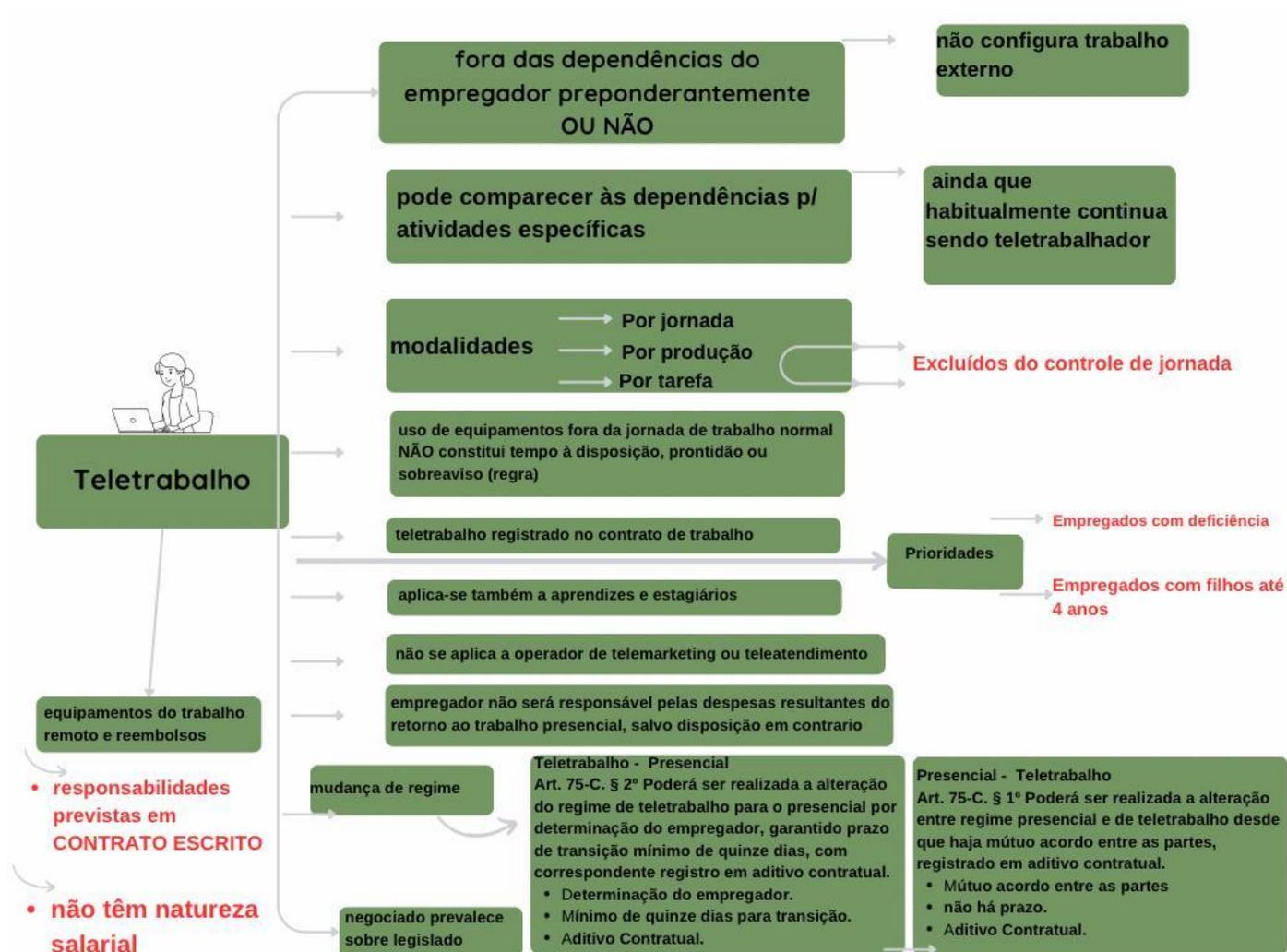
- A) 22 horas às 6 horas será considerado noturno, e a sua remuneração em relação à hora diurna deve ser no mínimo em 15% a mais.
- B) 21 horas às 5 horas será considerado noturno, e a sua remuneração em relação à hora diurna deve ser no mínimo em 20% a mais.
- C) 21 horas às 4 horas será considerado noturno, e a sua remuneração em relação à hora diurna deve ser no mínimo em 15% a mais.
- D) 22 horas às 6 horas será considerado noturno, e a sua remuneração em relação à hora diurna deve ser no mínimo em 10% a mais.
- E) 22 horas às 5 horas será considerado noturno, e a sua remuneração em relação à hora diurna deve ser no mínimo em 20% a mais.

Gabarito: E.



Os dispositivos legais que tratam do **TELETRABALHO**, especificamente os artigos 75-B ao 75-F da CLT, devem ser estudados com atenção redobrada. Esses artigos estão entre os mais cobrados após a reforma trabalhista, devido à sua relevância e impacto nas relações trabalhistas contemporâneas.

Para facilitar o aprendizado, seguem as informações dos referidos dispositivos de forma descomplicada:



Para fixar. Julgue Certo ou Errado:

1. O empregador deve instruir os empregados sobre precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho.
2. A prestação de serviços em teletrabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho.
3. Estagiários e aprendizes não podem ser incluídos no regime de teletrabalho ou trabalho remoto.
4. Teletrabalho ou trabalho remoto é a prestação de serviços fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação, e que, por sua natureza, não configure trabalho externo.
5. O comparecimento habitual às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

6. O tempo de uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada normal de trabalho não constitui tempo à disposição do empregador, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.
7. A alteração do regime de presencial para teletrabalho pode ser feita sem necessidade de aditivo contratual.
8. O contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil, que opta por teletrabalho fora do país, não segue a legislação brasileira.
9. A responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos necessários ao teletrabalho deve ser prevista em contrato escrito.
10. No regime de teletrabalho, o empregado pode prestar serviços por jornada, produção ou tarefa.
11. A alteração do regime de teletrabalho para presencial pode ser determinada pelo empregador, com um prazo de transição mínimo de quinze dias.
12. O empregador será responsável pelas despesas do retorno ao trabalho presencial se o empregado optar pelo teletrabalho fora da localidade prevista no contrato.
13. Os empregadores devem dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 anos de idade na alocação em vagas de teletrabalho.
14. O empregado não precisa assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.
15. O regime de teletrabalho se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.
16. O acordo individual pode definir os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.
17. As utilidades fornecidas para o teletrabalho integram a remuneração do empregado.
18. As disposições relativas ao teletrabalho aplicam-se às convenções e acordos coletivos de trabalho da base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

Gabarito: 1-C; 2-C; 3-E; 4-C; 5-E; 6-C; 7-E; 8-E; 9-C; 10-C; 11-C; 12-E; 13-C; 14-E; 15-E; 16-C; 17-E; 18-C.

### Constitucional – Lei 11.417/06 (arts. 1 ao 11)

#### - SOBRE A LEI:

A Lei nº 11.417/06 disciplina a edição, a revisão e o cancelamento de enunciado de súmula vinculante pelo Supremo Tribunal Federal e dá outras providências.

A principal finalidade das súmulas vinculantes é promover a uniformização da jurisprudência, evitando divergências interpretativas e garantindo maior previsibilidade e segurança jurídica nas decisões judiciais.

- **ARTIGOS MAIS COBRADOS:** (**grife** estes artigos em seu material com cor diferente para revisões futuras)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
x	- PGM-Natal 2023 (CEBRASPE) - TRT23 AJOJ 2022 (FCC) - TJGO Analista 2021 (Inst. Verbena) - TJMMG Oficial 2021 (Consulplan) - TRE/PR TJAA 2017 (FCC) - TRF1 AJOJ 2017 (CEBRASPE) - TRF3 AJ 2016 (FCC)	- PGM-Natal 2023 (CEBRASPE) - TJMMG Oficial 2021 (Consulplan) - TRT2 TJAA 2018 (FCC) - TRT24 AJAJ 2017 (FCC) - TRF1 AJOJ 2017 (CEBRASPE)	x	- Pref. Mauá Analista 2023 (IBAM)	- PGM-Natal 2023 (CEBRASPE)	- PGM-Natal 2023 (CEBRASPE) - TRT23 AJOJ 2022 (FCC) - TJMMG Oficial 2021 (Consulplan) - TJAL Analista 2018 (FGV) - TJSJ Analista 2018 (FGV) - TRE/SP AJ 2017 (FCC) - TRE/SP TJAA 2017 (FCC) - TRF2 AJ 2017 (Consulplan) - TJRO AJOJ 2021 (FGV)	x	x	x	x

- **TEMAS DE MAIOR INCIDÊNCIA:**

- Legitimidade dos Municípios para propor a edição de súmulas vinculantes;

*Art. 3º. § 1º O Município poderá propor, **incidentalmente** ao curso de processo em que seja parte, a edição, a revisão ou o cancelamento de enunciado de súmula vinculante, o que não autoriza a suspensão do processo.*

(CEBRASPE 2023 - PGM-Natal). Municípios não poderão propor edição, revisão ou cancelamento de enunciado de súmula vinculante. (**incorreta**)

- Medida judicial cabível em face de decisão que contrarie súmula vinculante (art. 7);

- **ATENÇÃO!! Muito cobrado em provas:**

*A aprovação, revisão ou cancelamento de súmula vinculante pode ser provocada por aqueles que podem propor a ação direta de inconstitucionalidade. CORRETO*

## Meta 05

### CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEI DO TRABALHO (arts. 129 ao 153)

- **ARTIGOS MAIS COBRADOS:** (grife estes artigos em seu material com cor diferente para revisões futuras)

129 - TRT6 técnico 2018 (FCC)	130 - TRT12 analista 2023 (FCC) - TRT16 analista 2022 (FGV) - TRT19 analista 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT15 analista 2018 (FCC) - TRT1 analista 2018 (INSTITUTO AOCP) - TRT1 técnico 2018 (INSTITUTO AOCP) - TRT2 analista 2018 (FCC) - TRT2 técnico 2018 (FCC)	131 x	132 - TRT2 analista 2018 (FCC)	133 - TRT12 analista 2023 (FCC) - TRT22 analista 2022 (FCC) - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT1 analista 2018 (INSTITUTO AOCP)	134 - TRT12 analista 2023 (FCC) - TRT12 técnico 2023 (FCC) - TRT18 analista 2023 (FCC) - TRT18 técnico 2023 (FCC) - TRT16 analista 2022 (FGV) - TRT17 técnico 2022 (FCC) - TRT22 analista 2022 (FCC) - TRT5 técnico 2022 (FCC) - TRT15 analista 2022 (FCC) - TRT9 analista 2022 (FCC) - TRT9 técnico 2022 (FCC) - TRT19 analista 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT15 analista 2018 (FCC) - TRT1 analista 2018 (INSTITUTO AOCP) - TRT2 analista 2018 (FCC) - TRT2 técnico 2018 (FCC)	135 - TRT14 técnico 2022 (FCC) - TRT16 analista 2022 (FGV) - TRT9 técnico 2022 (FCC) - TRT2 analista 2018 (FCC)	136 - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT19 analista 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT15 analista 2018 (FCC) - TRT1 analista 2018 (INSTITUTO AOCP) - TRT2 técnico 2018 (FCC)	137 <i>Caput</i> - TRT19 analista 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT15 analista 2018 (FCC) § 1º x § 2º x § 3º x	138 - TRT21 analista 2023 (FCC)
139 - TRT21 analista 2023 (FCC)	140 - TRT21 analista 2023 (FCC)	142 - TRT12 OJAF 2023 (FCC) - TRT19 analista 2022 (FCC)	143 - TRT21 analista 2023 (FCC) - TRT12 analista 2023 (FCC) - TRT14 OJAF 2022 (FCC) - TRT15 analista 2018 (FCC)	144 x	145 - TRT21 analista 2023 (FCC) - TRT16 analista 2022 (FGV) - TRT19 OJAF 2022 (INSTITUTO AOCP)	146 - TRT16 analista 2022 (FGV) - TRT22 técnico 2022 (FCC)	147 x	148 x	149 - TRT15 técnico 2018 (FCC)
150 x	151 x	152 x	153 x						

- **SÚMULAS E OJ'S COBRADAS NOS ÚLTIMOS CONCURSOS:** (relacionadas aos dispositivos supracitados)

S. 46 (TST) - TRT12 técnico 2023 (FCC)	S. 7 (TST) - TRT9 analista 2022 (FCC)	S. 171 (TST) - TRT19 analista 2022 (INSTITUTO AOCP) - TRT2 analista 2018 (FCC)	S. 450 (TST)* - TRT12 analista 2023 (FCC) - TRT22 analista 2022 (FCC) - TRT4 analista 2022 (FCC)	OJ. 195 (SDI-1-TST) - TRT12 técnico 2023 (FCC)
---	--	--	---	---

\* O STF declarou a inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST (ADPF 501).

- **TEMAS DE MAIOR INCIDÊNCIA:**

- Sobre o art. 130:

Art. 130 - Após cada período de **12 (doze) meses** de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - **30 (trinta) dias** corridos, quando **não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes**;

II - **24 (vinte e quatro) dias** corridos, quando houver tido de **6 (seis) a 14 (quatorze) faltas**;

III - **18 (dezoito) dias** corridos, quando houver tido de **15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas**;

IV - **12 (doze) dias** corridos, quando houver tido de **24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas**.

§ 1º - É **vedado descontar**, do período de férias, **as faltas do empregado ao serviço**.

§ 2º - O período das férias **será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço**.

### Direito às Férias Proporcionais

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

#### 30 Dias Corridos

O empregado terá direito a 30 dias corridos de férias quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes.

Se o empregado tiver até 5 faltas injustificadas no período de 12 meses, ele mantém o direito a 30 dias de férias corridos. Esse é o período máximo de férias previsto na legislação trabalhista, garantindo ao trabalhador um tempo adequado de descanso.

- *Exemplo prático:* Um funcionário que faltou 3 vezes durante o ano, sem justificativa, terá direito a 30 dias corridos de férias, conforme previsto no inciso I do Art. 130.

#### 24 Dias Corridos

O empregado terá direito a 24 dias corridos de férias quando houver tido de 6 a 14 faltas.

Se o empregado acumular entre 6 e 14 faltas injustificadas no período aquisitivo, ele terá direito a 24 dias corridos de férias. Esse número de faltas reduz o período de descanso em relação ao máximo permitido.

- *Exemplo prático:* Um trabalhador que faltou 10 vezes sem justificativa no período de 12 meses receberá 24 dias corridos de férias.

#### 18 Dias Corridos

O empregado terá direito a 18 dias corridos de férias quando houver tido de 15 a 23 faltas.

No caso de o empregado ter entre 15 e 23 faltas injustificadas, o período de férias será reduzido para 18 dias corridos. Isso representa uma penalização por ausências frequentes sem justificativa.

- *Exemplo prático:* Um funcionário que faltou 20 dias durante o ano, sem justificativa, terá direito a 18 dias corridos de férias.

#### 12 Dias Corridos

O empregado terá direito a 12 dias corridos de férias quando houver tido de 24 a 32 faltas.

Se o empregado tiver entre 24 e 32 faltas injustificadas, o período de férias será ainda mais reduzido, ficando em 12 dias corridos. Esse é o menor período de férias previsto na CLT, aplicável em casos de alta frequência de faltas.

- *Exemplo prático:* Um trabalhador que faltou 28 vezes sem justificativa no período de 12 meses receberá 12 dias corridos de férias.

#### **Vedação ao Desconto de Faltas nas Férias**

É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

O parágrafo 1º proíbe que as faltas injustificadas do empregado sejam descontadas do período de férias. A redução no número de dias de férias já é a penalização aplicável, e não deve haver um desconto adicional por faltas.

- *Exemplo prático:* Se um empregado tem direito a 24 dias corridos de férias devido a suas faltas, a empresa não pode descontar essas faltas do período de férias restante.

#### **Computação das Férias como Tempo de Serviço**

O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

O parágrafo 2º estabelece que o tempo de férias deve ser contabilizado como tempo de serviço. Isso significa que o período de férias é considerado para todos os efeitos legais, incluindo cálculo de benefícios e tempo de contribuição.

- *Exemplo prático:* Um empregado que goza 30 dias de férias tem esse período contado como tempo de serviço para efeito de aposentadoria, 13º salário, entre outros direitos.

#### **Questões:**

1. Um empregado que tenha 7 faltas injustificadas no período aquisitivo terá direito a 30 dias corridos de férias.

**Errado.** Conforme o inciso II do Art. 130 da CLT, o empregado que tiver entre 6 e 14 faltas injustificadas no período de 12 meses terá direito a 24 dias corridos de férias, não a 30 dias.

2. As faltas injustificadas do empregado podem ser descontadas diretamente do período de férias a que ele teria direito.

**Errado.** O parágrafo 1º do Art. 130 da CLT proíbe que as faltas do empregado sejam descontadas do período de férias. As faltas podem reduzir o número de dias de férias, mas não podem ser descontadas diretamente desse período.

### DICAS DE MEMORIZAÇÃO

- REGRA GERAL = 30 DIAS
- FALTAS INJUSTIFICADAS PODEM REDUZIR O PERÍODO:

MAS NÃO É PERMITIDO  
DESCONTAR AS FALTAS  
DIRETAMENTE DAS FÉRIAS



FALTAS INJUSTIFICADAS (SOMA 9)	DIAS DE FÉRIAS (DIMINUI 6)
ATÉ 5	30 DIAS
DE 6 A 14	24 DIAS
DE 15 A 23	18 DIAS
DE 24 A 32	12 DIAS
+ DE 32	PERDE O DIREITO DE FÉRIAS



Para fixar. Julgue Certo ou Errado:

1. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a 30 dias corridos de férias quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes.
2. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a 18 dias corridos de férias quando houver tido de 15 a 23 faltas.
3. É permitido descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.
4. Um empregado que teve 28 faltas no período de 12 meses terá direito a 12 dias corridos de férias.
5. Um empregado que teve 7 faltas no período de 12 meses terá direito a 18 dias corridos de férias.

Gabarito: 1-C; 2-C;  
3-E; 4-C; 5-E.

#### - Sobre o art. 134:

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, **em um só período**, nos **12 (doze) meses subsequentes à data** em que o empregado **tiver adquirido o direito**.

§ 1º **Desde que haja concordância do empregado**, as férias poderão ser usufruídas em **até três períodos**, sendo que **um deles não poderá ser inferior a quatorze dias** corridos e **os demais não poderão ser inferiores a cinco dias** corridos, cada um.

§ 2º - ~~Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.~~ (REVOGADO)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



**ATENÇÃO:** Apesar de revogado, o § 2º vem sendo bastante cobrado como pegadinha. É importante saber que não existe mais a exigência de as férias serem concedidas de uma só vez aos menos de 18 anos e maiores de 50 anos.

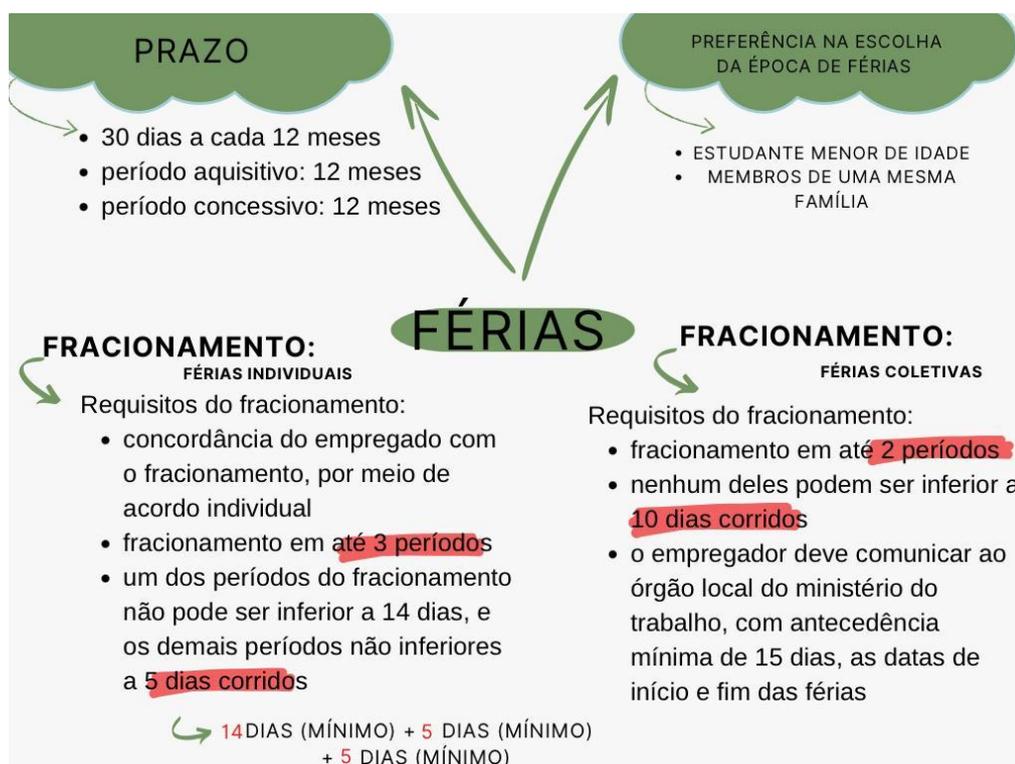
**Súmula nº 46 – TST:** As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

**Súmula nº 7 – TST:** A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

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

**Súmula nº 450 – TST:** É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal. [O STF declarou a inconstitucionalidade desta Súmula \(ADPF 501\).](#)

**OJ nº 195 da SBDI-1:** Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas.





Como os dispositivos relacionados as férias foram cobrados em prova?

**FCC - 2022 - Analista Judiciário (TRT 22ª Região).** Marcelo está estudando para um concurso e, sobre o tema Férias, ele aprendeu que no curso do período aquisitivo o empregado não adquire o direito ao gozo de férias, nos termos da CLT, quando

- A) tiver sido afastado somente por motivo de acidente de trabalho, recebendo benefícios previdenciários por mais de 6 meses, em período contínuo.
- B) optar por converter suas férias em abono pecuniário.
- C) tiver sido afastado por motivo de auxílio-doença ou de acidente de trabalho, recebendo benefícios previdenciários por mais de 6 meses, embora descontínuos.
- D) tiver 30 faltas injustificadas.
- E) gozar de licença remunerada por mais de 90 dias.

Gabarito: C.

**FCC - 2023 - Analista Judiciário (TRT 12ª Região).** Sobre o direito a férias, analise as seguintes assertivas:

I. É devida em dobro a remuneração de férias, incluindo o terço constitucional, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha efetuado o pagamento após o prazo previsto em lei, qual seja, até dois dias antes do início do respectivo período.

II. Não obstante se caracterize como um período sem trabalho e no qual o empregado não está à disposição do empregador, as férias são consideradas como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

III. Não terá direito a férias o empregado que receber da Previdência Social por mais de seis meses, embora descontínuos, prestações decorrentes de acidentes de trabalho ou de auxílio-doença.

IV. O abono de férias deverá ser requerido pelo empregado até quinze dias antes do início do período concessivo.

V. As férias dos menores de 18 anos e dos maiores de 50 anos poderão ser fracionadas em até dois períodos, sendo que nenhum deles pode ser inferior a quatorze dias.

Está correto o que se afirma APENAS em

A) I e IV.

B) II e III.

C) III e IV.

D) II e IV.

E) I e V.

Gabarito: B.

**FCC - 2018 - Analista Judiciário (TRT 15ª Região).** A empresa SMG Logística Ltda. concedeu férias à sua empregada Valéria, referentes ao período aquisitivo 2015/2016. Considerando que Valéria faltou ao trabalho 12 dias injustificadamente durante o período aquisitivo, que requereu abono de férias 20 dias antes do término do período aquisitivo e que as férias foram concedidas a partir de 01/03/2018, de acordo com a legislação aplicável, a empregada gozou

A) 24 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, além do abono de férias.

B) 24 dias de férias, recebeu a remuneração das férias de forma simples, além do abono de férias.

C) 30 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, mas não recebeu o abono de férias, que foi requerido fora do prazo legal.

D) 18 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, além do abono de férias.

E) 18 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, mas não recebeu o abono de férias, que foi requerido fora do prazo legal.

Gabarito: A.

**FCC - 2023 - Analista Judiciário (TRT 21ª Região).** Como situação excepcional, as férias coletivas, concedidas a todos os empregados da empresa, ou de determinado estabelecimento ou setor da empresa,

A) são de 30 dias corridos, mas devem ter sua duração proporcional à vigência do contrato de trabalho dos empregados contratados há menos de 12 meses, sendo que o restante dos dias de férias desses empregados será cumulado com as férias do próximo período aquisitivo.

B) podem ser gozadas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias cada um.

C) admitem a conversão, pelo empregado, de 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, desde que haja previsão nesse sentido em acordo coletivo de trabalho.

D) por decorrerem de situações de dificuldades operacionais ou financeiras do empregador, devem ser pagas até o término do respectivo período, sempre acrescidas de 1/3.

E) devem ser precedidas, com antecedência de 15 dias úteis, de comunicação pelo empregador ao órgão local do Ministério

Gabarito: C.

## Meta 06

### CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEI DO TRABALHO (arts. 154 ao 188)

- **ARTIGOS MAIS COBRADOS:** ([grife estes artigos em seu material com cor diferente para revisões futuras](#))

154 x	155 x	156 x	157 x	158 x <i>Caput</i> x <i>p.u. (a)</i> x <i>p.u. (b)</i> - TRT12 técnico 2023 (FCC)	159 x	160 x	162 x	163 - TRT23 OJAF 2022 (FCC)	164 - TRT14 OJAF 2022 (FCC) - TRT22 OJAF 2022 (FCC) - TRT23 OJAF 2022 (FCC)
165 - TRT21 técnico 2023 (FCC) - TRT16 analista 2022 (FGV) - TRT22 OJAF 2022 (FCC) - TRT23 OJAF 2022 (FCC) - TRT4 analista 2022 (FCC)	166 - TRT12 técnico 2023 (FCC)	167 x	168 x	169 x	170 x	171 x	172 x	173 x	174 x
175 x	176 x	177 x	178 x	179 x	180 x	181 x	182 x	183 x	184 x
185 x	186 x	187 x	188 x						

- **SÚMULAS E OJ'S COBRADAS NOS ÚLTIMOS CONCURSOS:** ([relacionadas aos dispositivos supracitados](#))

S. 339 (TST) - TRT22 OJAF 2022 (FCC) - TRT6 analista 2018 (FCC)	S. 80 (TST) - TRT12 técnico 2023 (FCC) - TRT14 analista 2022 (FCC) - TRT22 analista 2022 (FCC) - TRT15 OJAF 2018 (FCC) - TRT15 técnico 2018 (FCC)	S. 289 (TST) - TRT12 técnico 2023 (FCC)
---	---	---

- **TEMAS DE MAIOR INCIDÊNCIA:**

- **Sobre o art. 164:**

Art. 164 - Cada CIPA será **composta de representantes da empresa e dos empregados**, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos **empregadores**, titulares e suplentes, serão **por eles designados**.

§ 2º - Os representantes dos **empregados**, titulares e suplentes, serão **eleitos em escrutínio secreto**, do qual participem, **independentemente de filiação sindical**, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de **1 (um) ano, permitida uma reeleição**.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior **não se aplicará ao membro suplente** que, durante o seu mandato, tenha participado de **menos da metade do número de reuniões da CIPA**.

§ 5º - O empregador designará, **anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente**.

### Composição da CIPA

Cada CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios estabelecidos na regulamentação específica.

A CIPA é uma comissão obrigatória em empresas, destinada a prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, promovendo a saúde e segurança dos trabalhadores. A composição da CIPA deve incluir tanto representantes dos empregadores quanto dos empregados, seguindo critérios definidos em regulamentações específicas.

- *Exemplo prático:* Em uma fábrica de alimentos, a CIPA é composta por 4 representantes da empresa e 4 representantes dos empregados, todos selecionados conforme os critérios regulamentares.

### Designação dos Representantes dos Empregadores

Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

O parágrafo 1º estabelece que a escolha dos representantes dos empregadores na CIPA é de responsabilidade exclusiva da empresa. Esses representantes podem ser designados diretamente pela direção da empresa, sem necessidade de eleição.

- *Exemplo prático:* O gerente de segurança do trabalho de uma empresa é designado como representante titular dos empregadores na CIPA, enquanto um supervisor é nomeado como suplente.

### Eleição dos Representantes dos Empregados

Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participam exclusivamente os empregados interessados, independentemente de filiação sindical.

O parágrafo 2º determina que os representantes dos empregados na CIPA devem ser eleitos por meio de votação secreta, na qual todos os empregados da empresa podem participar, independentemente de serem filiados a sindicatos. Essa eleição garante que os empregados tenham voz ativa na composição da CIPA.

- *Exemplo prático:* Em uma empresa de tecnologia, os empregados organizam uma eleição secreta para escolher seus representantes na CIPA. Os eleitos, tanto titulares quanto suplentes, assumem seus cargos após a contagem dos votos.

### Duração do Mandato

O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 ano, permitida uma reeleição.

O parágrafo 3º estabelece que os membros eleitos da CIPA têm um mandato de 1 ano, com a possibilidade de reeleição por mais um mandato consecutivo. Isso permite a renovação periódica dos membros, garantindo que novas ideias e perspectivas possam ser introduzidas na CIPA.

- *Exemplo prático:* Um empregado eleito como membro da CIPA em 2024 pode se candidatar novamente em 2025 e ser reeleito, permanecendo no cargo por mais um ano.

#### Exceção para Membros Suplentes

O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

O parágrafo 4º especifica que, no caso dos membros suplentes, a possibilidade de reeleição não se aplica se o suplente tiver participado de menos da metade das reuniões da CIPA durante seu mandato. Essa regra visa garantir o compromisso e a participação ativa dos suplentes na CIPA.

- *Exemplo prático:* Um suplente que participou de apenas 3 das 10 reuniões da CIPA ao longo do ano não poderá se reeleger para o mandato seguinte.

#### Designação do Presidente e Eleição do Vice-Presidente

O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA, e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

O parágrafo 5º estabelece que o Presidente da CIPA será designado pelo empregador dentre os representantes da empresa, enquanto o Vice-Presidente será escolhido pelos representantes eleitos dos empregados. Essa estrutura assegura que ambas as partes, empregadores e empregados, tenham liderança na CIPA.

- *Exemplo prático:* Em uma empresa de transporte, o empregador designa o gerente de operações como Presidente da CIPA, enquanto os representantes dos empregados elegem um técnico de segurança do trabalho como Vice-Presidente.

#### Questões:

1. Os representantes dos empregados na CIPA são escolhidos pelo empregador, enquanto os representantes dos empregadores são eleitos pelos empregados.

**Errado.** De acordo com o parágrafo 1º e 2º do Art. 164 da CLT, os representantes dos empregadores são designados pela empresa, e os representantes dos empregados são eleitos por votação secreta entre os empregados.

2. O mandato dos membros eleitos da CIPA é de 1 ano, sendo permitida a reeleição dos titulares e suplentes, independentemente do número de reuniões de que participem.

**Errado.** Conforme o parágrafo 3º e 4º do Art. 164 da CLT, o mandato é de 1 ano, com possibilidade de reeleição, mas essa regra de reeleição não se aplica aos suplentes que participaram de menos da metade das reuniões da CIPA durante seu mandato.

REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS	REPRESENTANTES DO EMPREGADOR
São eleitos	São designados
Entre eles é eleito o Vice-Presidente da CIPA	Entre eles é designado o Presidente da CIPA
Possuem estabilidade provisória no emprego	Não possuem estabilidade provisória no emprego

- Sobre o art. 165:

Art. 165 - Os titulares da **representação dos empregados** nas CIPA (s) **não** poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que **não** se fundar em motivo **disciplinar, técnico, econômico ou financeiro**.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, **cabará ao empregador**, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, **comprovar** a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. (ônus da prova do empregador)

#### Súmula nº 339 – TST:

I - O **suplente** da CIPA **goza da garantia de emprego** prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

II - A estabilidade provisória do cipeiro **não constitui vantagem pessoal**, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. **Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária**, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário.

#### - Sobre o art. 166:

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, **gratuitamente**, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

**Súmula nº 80 – TST:** A **eliminação da insalubridade** mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo **exclui a percepção do respectivo adicional**.

**Súmula nº 289 – TST:** O **simples fornecimento do aparelho de proteção** pelo empregador **não o exime do pagamento do adicional de insalubridade**. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Como foi cobrado em prova?

**FCC - 2023 - Técnico Judiciário (TRT 21ª Região).** Cibele e Manoel integram a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da empresa na qual trabalham, a Metalúrgica Bem S/A. Cibele é representante do empregador e Manoel é representante dos empregados. A empresa, visando o corte de gastos, dispensa sem justa causa dez empregados, entre eles Cibele e Manoel, durante a vigência de seus mandatos, indenizando o aviso prévio de ambos. Considerando a situação de fato e a previsão na lei e na CLT,

A) nenhum empregado membro da CIPA pode ser dispensado sem justa causa durante o mandato e até um ano após o término do mesmo.

B) tanto Cibele quanto Manoel podem ser dispensados, porque o aviso prévio indenizado supre qualquer garantia no emprego.

C) Cibele, por ser representante do empregador junto à CIPA, exercendo cargo de confiança, não poderá ser dispensada, exceto por justa causa.

D) não existe óbice legal para a dispensa de Cibele; já Manoel tem garantia provisória no emprego e não poderia ser dispensado sem justa causa, sem a devida indenização pela estabilidade.

E) não existe óbice legal para a dispensa de Manoel; já Cibele tem garantia provisória no emprego e não poderia ser dispensada sem justa causa, sem a devida indenização pela estabilidade.

Gabarito: D.

**FCC - 2022 - Analista Judiciário (TRT 22ª Região).** Nos termos da legislação e jurisprudência sumulada do TST, relativamente à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA),

A) ela será composta por representantes da empresa e dos empregados, sendo estes últimos eleitos em escrutínio secreto, do qual participam apenas os empregados sindicalizados.

B) os representantes dos empregados gozam de estabilidade provisória que não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades na empresa.

C) todos seus membros têm mandato de 1 ano, sendo permitida apenas duas reeleições.

D) os membros suplentes gozam de estabilidade provisória, desde que tenham participado de pelo menos metade das reuniões realizadas.

E) o cargo de presidente é destinado a membro eleito pelos empregados, sendo o vice-presidente nomeado pelo empregador.

Gabarito: B.