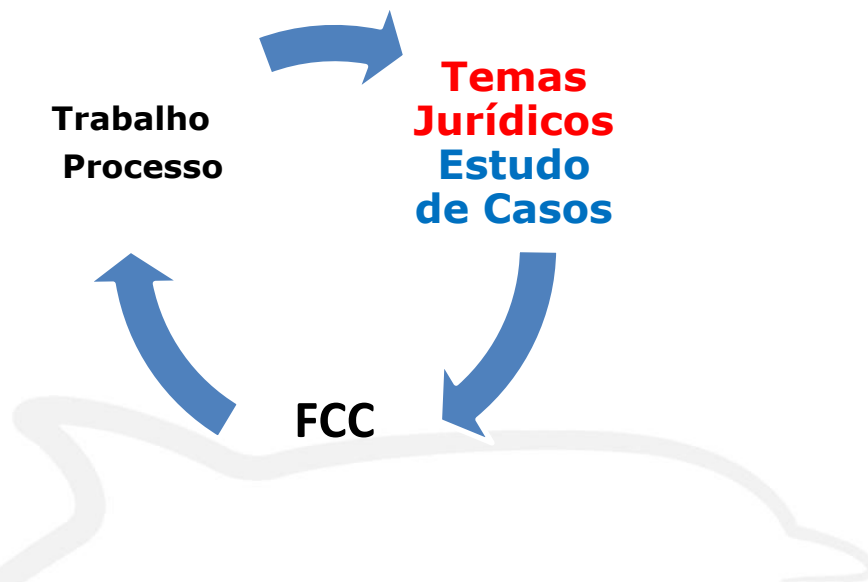


Olá! Meus queridos alunos!

É com grande satisfação que inicio a nossa primeira aula do curso de estudo de casos para os cargos de Analista Judiciário - Área Judiciária e Oficial de Justiça do TRT e TST com 06 (seis) correções por aluno.



Há muitos anos que trabalho preparando alunos para as provas discursivas estudo de casos e para concursos públicos! Observei que alguns alunos ficam desanimados quando o edital aborda prova discursiva, principalmente, quando em concursos anteriores a banca tenha elaborado um espelho de correção polêmico, conforme a FCC costuma fazer.

Não desanimem!



No curso eu apresentarei pontos teóricos sobre as disciplinas Direito do Trabalho e Processo, técnicas de resolução de questões discursivas com raciocínio lógico-jurídico e corrigirei as seis dissertações de cada aluno em relação ao conteúdo jurídico.

Em relação às provas discursivas, as bancas costumam cobrar a dissertação através de um “**estudo de casos**” ou com base em um “**tema jurídico**”.

Abordarei os dois tipos de dissertação!

Observem o cronograma do curso:

Ponto 01: Questões Discursivas FCC (Direito do Trabalho) comentadas e resumo teórico com pontos mais cobrados.

Ponto 02: Questões Discursivas CESPE (Direito do Trabalho) comentadas e resumo teórico com pontos mais cobrados.

Ponto 03: Questões Discursivas FCC (Processo do Trabalho) comentadas e resumo teórico com pontos mais cobrados.

Ponto 04: Questões Discursivas CESPE (Processo do Trabalho) comentadas e resumo teórico com pontos mais cobrados.

Ponto 05: Questões discursivas FGV comentadas.

Postagem dos temas para dissertação:

Tema 01: Tema Direito do Trabalho

Tema 02: Tema Processo do Trabalho

Tema 03: Tema Processo do Trabalho

Tema 04: Tema Direito do Trabalho

Tema 05: Tema Processo do Trabalho

Tema 06: Tema Direito do Trabalho

Dicas em vídeo: (Serão postados vídeos no decorrer do curso com dicas e esclarecimentos teóricos)

Curso todo postado.

O curso focará a resolução de questões discursivas com indicação da base teórica, legislativa e jurisprudencial referentes aos temas.

Utilizarei questões de diversas bancas e apresentarei sugestão de temas essenciais tanto no Direito do Trabalho quanto no Processo do Trabalho.

Selecionei os principais tópicos do edital de Tribunais (TRT e TST) e vocês poderão observar no decorrer do curso que demonstrar conhecimento jurídico é imprescindível para a obtenção de êxito na prova e que a fuga ao tema proposto acarretará a eliminação do candidato.

É importante muito treino na resolução de questões de banca, porque, apenas, com treinamento ocorrerá a fixação e a melhor compreensão da parte teórica da matéria. E, através da resolução de questões poderemos avaliar o perfil da banca.

Na resolução de provas discursivas, que envolvem questões jurídicas é muito importante que o candidato tenha um raciocínio lógico dedutivo. Digo isso porque encontrar a **palavra chave** é o mais importante para que o candidato desenvolva um texto objetivo, claro e bem fundamentado.

A estrutura padrão do raciocínio dedutivo-jurídico teria a seguinte configuração:

- **Premissa Maior:** Na premissa maior, o enunciado deve ser contido na norma jurídica (a Lei).
- **Premissa Menor:** Na premissa menor o enunciado deve ser o caso concreto (a realidade de um fato pertinente à norma jurídica).
- **Conclusão:** é a aplicação da norma jurídica ao fato.

Premissa Maior	O empregado despedido sem justa causa deve ser remunerado pelas férias não gozadas.
Premissa Menor	João é empregado despedido sem justa causa.
Conclusão	Logo, João deve ser remunerado pelas férias não gozadas.

A estrutura acima apresenta um encadeamento lógico e coerente, entre a premissa maior, a premissa menor e, por consequência entre a conclusão.

Existe, porém, outra roupagem para verificarmos a veracidade de um argumento lógico.

Observem o seguinte raciocínio abaixo transcrito:

Premissa Maior	O empregado despedido sem justa causa deve ser remunerado pelas férias não gozadas.
-----------------------	---

Transformarmos a premissa maior acima citada na seguinte proposição condicional:

Se o empregado for despedido sem justa causa, então deve ser remunerado pelas férias não gozadas.

Nesta nova abordagem, a proposição simples, se o empregado foi despedido sem justa causa, representa a causa; e a proposição simples, "então deverá ser remunerado pelas férias não gozadas", representa a consequência.

Caso a causa venha a ocorrer, certamente a consequência ocorrerá, isto é, se há dispensa sem justa causa, haverá remuneração pelas férias não gozadas.

Seguindo neste raciocínio, podemos afirmar, que se a causa ocorre e a consequência não ocorre, estaremos diante de uma incoerência lógica, além de infringir norma da CLT.

Quando ocorre dispensa sem justa causa e não ocorre a consequente remuneração pelas férias não gozadas, os artigos 146 e 477 da CLT estarão sendo violados.

No exemplo acima, a premissa maior apresenta a norma jurídica (artigos 146 e 147 da CLT), a premissa menor apresenta o caso concreto, já a conclusão é a subsunção do caso concreto à norma jurídica.

Subsunção: A doutrina chama de subsunção, a aplicação da norma jurídica a um caso concreto para a solução de um conflito de interesses, com o objetivo de restabelecer a paz social.

Acontece, porém que quando o juiz não encontrar na legislação uma norma jurídica aplicável a um caso concreto ele não poderá eximir-se de proferir uma decisão, devendo assim recorrer aos métodos de integração das normas jurídicas.

Os métodos de integração das normas jurídicas são: a analogia, costumes e os princípios gerais do direito, conforme dispõe o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil.

“Analogia consiste no processo lógico pelo qual o aplicador do direito estende o preceito legal aos casos não diretamente compreendidos em seus dispositivos” (Caio Mário da Silva Pereira).

A analogia subdivide-se em:

a) Analogia Legal: é o processo através do qual o aplicador do direito estende o dispositivo da lei a um caso não previsto;

b) Analogia Jurídica: é o método através do qual o aplicador do direito extrai o pensamento dominante de um conjunto de normas ou institutos jurídicos para suprir as lacunas e solucionar o conflito que lhe é submetido.

É importante destacar que, no meu entender, quando não ocorrer norma jurídica a ser aplicada ao caso concreto, a premissa maior e a conclusão poderão abarcar os métodos de integração da norma jurídica, bem como as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais.

Ressalto que as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, fundamentam muitas questões discursivas.

Observe a seguinte questão:

Estudo de Caso: É possível o reconhecimento da validade do contrato de trabalho de um apontador de jogo do bicho que pleiteie, na justiça do trabalho, vínculo empregatício com o tomador dos serviços? Fundamente sua resposta com base em jurisprudência do TST.

Vamos lembrar nesta questão, o quadro para facilitar o raciocínio jurídico!

Premissa Maior	Art. 104 do Código Civil OJ 199 da SDI-1 do TST
Premissa Menor	O empregado é apontador de jogo de bicho.
Conclusão	Não será possível o reconhecimento de vínculo de emprego do apontador de jogo de bicho por tratar-se de atividade ilícita.

Pontos importantes sobre o tema:

- ❖ A validade de um contrato de trabalho está adstrita ao preenchimento de certos requisitos, estabelecidos, no art. 104 do Código Civil.

Art. 104 do CC A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

- ❖ Um dos principais é a licitude de seu objeto.
- ❖ Todo negócio jurídico pressupõe uma declaração de vontade assim é indispensável a capacidade do agente ao manifestá-la. Portanto, o ato praticado pelo absolutamente incapaz sem que ele esteja representado será nulo.
- ❖ O ato praticado pelo relativamente incapaz sem a devida assistência será anulável.
- ❖ O objeto de um negócio jurídico deverá estar em conformidade com a lei, pois se ele estiver contrário à lei será ilícito e, portanto, nulo será o negócio jurídico celebrado com tal objeto.

Exemplificando: Podemos citar o caso hipotético da questão, ou seja, um negócio jurídico celebrado cujo objeto seja o jogo do bicho, este objeto é contrário à lei, pois o jogo do bicho é uma atividade ilícita, portanto nulo será tal negócio jurídico devido à ilicitude de seu objeto.

- ❖ O objeto além de ser lícito, terá que ser possível e determinado ou determinável ao menos pelo gênero e quantidade. (Maria Helena Diniz).

- ❖ O terceiro elemento de validade do negócio jurídico é a forma seja determinada por lei ou não proibida por ela. No direito do trabalho, em regra, a validade do contrato de trabalho não possui forma especial podendo ser escrito ou verbal. Excepcionalmente, alguns contratos deverão ser celebrados de forma escrita, como, por exemplo, o contrato do atleta, do aprendiz, do artista, dentre outros.

❖ O reconhecimento de vínculo de emprego (contrato de trabalho) de um apontador de jogo de bicho com o tomador de seus serviços não é possível na justiça do trabalho por tratar-se de exercício de atividade ilícita.

❖ A jurisprudência do TST (OJ 199 da SDI-I) considera-se nulo tal forma de prestação de serviços, devido à ilicitude de seu objeto.

OJ 199 SDI-1 TST JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO. ARTS. 82 E 145 DO CÓDIGO CIVIL

Bem, agora, passarei para apresentação de três questões da FCC, duas sobre tema jurídico e outra de estudo de casos.



TEMA JURÍDICO: Questão e Espelho de Correção:

(FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 18 – 2013) Carlos Henrique Bezerra Leite (In: **Curso de Direito Processual do Trabalho**, São Paulo: Ltr, 5. ed., 2007. p. 356), adverte que o processo do trabalho contempla um capítulo próprio dedicado às nulidades processuais (arts. 794 a 798 da CLT), em função do que as normas do CPC somente serão aplicadas subsidiariamente e, assim mesmo, desde que não contrariem os seus princípios peculiares. O mesmo autor, em seguida, arremata: Pode-se dizer que o sistema processual trabalhista de nulidades é regido por normas e princípios que levam em conta, sobretudo, as especificidades e institutos peculiares desse ramo especializado. Ante o transcrito acima, fundamente os princípios que informam o sistema processual trabalhista de nulidades, à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente:

- a) princípio da instrumentalidade das formas,
- b) princípio do prejuízo,
- c) princípio da convalidação,
- d) princípio do interesse e
- e) princípio da utilidade.

Comentários: Observe que a FCC abordou, em seu espelho de correção, todos os artigos da CLT acima sobre nulidades.

Princípio da Transcendência ou do Prejuízo: Previsto no art. 794 da CLT, determina que somente, haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.

***Art. 794 da CLT** Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.*

Princípio da Convalidação ou da Preclusão: Previsto no art. 795 da CLT, determinando que as nulidades não serão declaradas senão pela provocação das partes, às quais deverão arguí-las, na primeira vez em que tiverem de falar nos autos. O art. 795 §1º da CLT ao determinar que deverá ser declarada de ofício a nulidade fundada em incompetência de foro na verdade quis dizer que a incompetência absoluta deverá ser declarada de ofício pelo juiz.

***Art. 795 da CLT** – As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argüi-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.*

1º – Deverá, entretanto, ser declarada ex officio a nulidade fundada em incompetência de foro. Nesse caso, serão considerados nulos os atos decisórios.

2º – O juiz ou Tribunal que se julgar incompetente determinará, na mesma ocasião, que se faça remessa do processo, com urgência, à autoridade competente, fundamentando sua decisão.

Princípio da Proteção: Previsto no art. 796 da CLT, determina que somente será declarada a nulidade quando for impossível suprir-lhe a falta ou repetir-se o ato e quando não for arguida por quem lhe houver dado causa.

***Art. 796 da CLT** – A nulidade não será pronunciada:*

a) quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato;

b) quando argüida por quem lhe tiver dado causa.

Princípio da Utilidade: Está previsto no art. 798 da CLT determina que a nulidade do ato não prejudicará, senão os posteriores que dele dependam ou sejam consequência.

***Art. 798 da CLT** A nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que dele dependam ou sejam consequência.*

DISCURSIVA (Valor: 100,0 pontos)

Abordagem Esperada	Pontuação Máxima
<p>A nota será prejudicada, proporcionalmente, caso ocorra abordagem tangencial, parcial ou diluída em meio a divagações e/ou colagem de textos e de questões apresentados na prova (item IX.5 do edital).</p>	
<p>a. que pelo <u>princípio da instrumentalidade</u> se a lei prescrever determinada forma para o ato processual, sem cominar nulidade, será considerado válido o ato, ainda que realizado de outro modo, se alcançar a sua finalidade. Na CLT, está inserido nos artigos 795, 796, "a" e 798 da CLT. Três aspectos do princípio inseridos nesta legislação a serem citados: I. a declaração das nulidades apenas se houver provocação das partes; II. o não pronunciamento da nulidade se for possível suprir sua falta ou repetir o ato; III. a nulidade não prejudicará senão os atos posteriores consequentes ou que dele dependam.</p>	20,0
<p>b. que pelo <u>princípio do prejuízo</u>, ligado ao princípio anterior, não haverá nulidade se não houver prejuízo à parte (art. 794, CLT).</p>	20,0
<p>c. que pelo <u>princípio da convalidação</u> a arguição da nulidade deve dar-se na primeira vez em que a parte tiver de falar nos autos (art. 795, CLT, 2ª parte), salvo se tratar de nulidade absoluta (art. 795, § 1º, CLT).</p>	20,0
<p>d. que pelo <u>princípio do interesse</u> a parte só pode arguir a nulidade se não concorreu direta ou indiretamente para a sua ocorrência (art. 796, "b", CLT), isto é, quem causou a nulidade não pode posteriormente argui-la. Também aplicável apenas às nulidades relativas.</p>	20,0
<p>e. que pelo <u>princípio da utilidade</u> deve-se aproveitar ao máximo os atos posteriores que não sofram reflexos da nulidade, estando a salvo da nulidade os atos anteriores e os que dela sejam independentes (art. 798 da CLT). Há também espaço, no particular, para a abordagem da economia processual e do art. 797 da CLT, no que diz respeito à declaração judicial dos atos aos quais se estende à nulidade.</p>	20,0
TOTAL	100,0

Espelho de Correção: FCC – TRT 9ª Região – 2015 - Judiciário – Oficial de Justiça

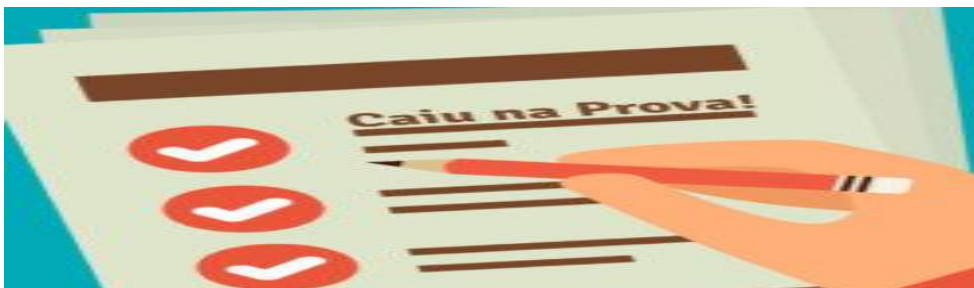
A impenhorabilidade do Bem de Família e o Princípio de Igualdade

Abordagem Esperada	Pontuação Máxima	Pontuação Atribuída
<p>a. De acordo com o caput do artigo 5o da Constituição Federal, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Segundo Alexandre de Moraes <i>o que se veda são as diferenças arbitrárias, as discriminações absurdas, pois o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça</i> (Direito Constitucional 28. ed., p. 35)</p>	30.00	
<p>b. O artigo 1o da Lei no 8.009/90 afirma que <i>o imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar, é impenhorável e não responderá por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza, contraída pelos cônjuges ou pelos pais ou filhos que sejam seus proprietários e nele residam, salvo nas hipóteses previstas nesta lei. Ressalta-se que a impenhorabilidade compreende o imóvel sobre o qual se assentam a construção, as plantações, as benfeitorias de qualquer natureza e todos os equipamentos, inclusive os de uso profissional, ou móveis que guarnecem a casa, desde que quitados. E, excluem-se da impenhorabilidade os veículos de transporte, obras de arte e adornos suntuosos.</i></p>	40.00	
<p>c. O artigo 3o da referida lei prevê que <i>a impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo em determinadas hipóteses como, por exemplo, para cobrança de impostos, predial ou territorial, taxas e contribuições devidas em função do imóvel familiar.</i> Durante muitos anos a impenhorabilidade do bem de família não abrangia apenas créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias, havendo para muitos doutrinadores, ofensa ao princípio da igualdade, já que fazia distinção entre os empregados domésticos e os demais empregados. Recentemente esta distinção deixou de existir com a revogação desta exceção.</p>	30.00	
Total	100.00	

ESTUDO DE CASOS:

A tendência das provas discursivas (estudo de casos) é a abordagem de questões multidisciplinares.

A FCC abordou na prova de estudo de casos do TRT - MG uma questão que exigia conhecimento de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Constitucional.



Prova TRT-MG – FCC – 2015 - Cargo: Analista Judiciário – Oficial

QUESTÃO: O sindicato dos motoristas e cobradores de determinado Município organizou, no curso de movimento grevista, manifestação em frente à sede de empresa concessionária de transporte público municipal, para o fim de pleitear aumento salarial em favor de seus filiados. No entanto, os manifestantes empregados da empresa concessionária ultrapassaram as barreiras de proteção existentes e, mediante uso de força física, adentraram no saguão principal do edifício sede, onde pernoitaram. O mesmo sindicato também organizou manifestação em frente à sede da Prefeitura, para pleitear que o contrato de concessão firmado entre o Município e a referida concessionária de transporte público fosse revisto, com o fim de viabilizar a concordância da concessionária com o aumento salarial de seus empregados. Os empregados da empresa concessionária novamente violaram as barreiras de proteção existentes e valendo-se do uso da força física adentraram no saguão principal do edifício da Prefeitura, onde também pernoitaram.

Considerando essa situação, responda, justificadamente:

- a. A Justiça do Trabalho será competente para julgar eventual ação possessória proposta
 - a.1. pela empresa concessionária para que os manifestantes desocupem o seu prédio?
 - a.2. pela Prefeitura para que os manifestantes desocupem o seu prédio?
- b. Qual fundamento jurídico constitucional caberia ser invocado pela Prefeitura para amparar a pretensão de que os manifestantes desocupem o seu prédio??

Comentários: No caso em tela, a competência para julgar eventual ação possessória proposta pela empresa concessionária para que os manifestantes desocupem o prédio será da Justiça do trabalho (Súmula vinculante 23 do STF).

Em relação à ação proposta pela prefeitura para que os manifestantes desocupem o prédio, entendo que a competência será da Justiça Comum porque o motivo que levou à ocupação do prédio foi a reivindicação para pleitear que o contrato de concessão firmado entre o Município e a referida concessionária de transporte público fosse revisto.

Ressalto que há entendimentos contrários no sentido de que a competência será da Justiça do Trabalho porque a invasão ocorreu para pleitear a revisão do contrato com o fim de viabilizar a concordância da concessionária com o aumento salarial de seus empregados.

Data vênia discordo de tal posição, pois o primeiro fato gerador da invasão à prefeitura foi a intenção de provocar a revisão de um contrato administrativo.

Por fim, o fundamento jurídico constitucional para a prefeitura invocar está amparado pelo art. 5º da CF/88, que ampara o direito de propriedade.

Súmula Vinculante 23 do STF A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.

Questões Discursivas FCC Direito do Trabalho e Resumos Teóricos

Direito do Trabalho:

Ponto 01: Princípio da primazia da realidade:

Trata-se de um princípio geral do direito do trabalho que prioriza a verdade real diante da verdade formal. Assim, entre os documentos que disponham sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente os fatos ocorreram, devem-se reconhecer estes (fatos) em detrimento daqueles (documentos).

As expressões abaixo são abordadas em provas, em relação ao princípio da primazia da realidade:

- Prioriza-se a verdade real em relação à verdade formal ou aparente.
- Os fatos prevalecem sobre os documentos.
- Os fatos definem a verdadeira relação jurídica havida entre as partes e não os documentos.
- O Juiz do Trabalho pode privilegiar a situação de fato que ocorre na prática, devidamente comprovada, em detrimento dos documentos ou do rótulo conferido à relação de direito material. Tal assertiva, no Direito do Trabalho, refere-se ao princípio da Primazia da Realidade.
- A descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato se verifiquem os elementos fáticos e jurídicos da relação de emprego, é autorizada pelo princípio do Direito do Trabalho denominado Princípio da Primazia da realidade.

DICA 01: Penso que poderá cair uma questão de estudo de casos, na qual o candidato deverá analisar os requisitos da relação de emprego para responder se há ou não vínculo de emprego ou se o trabalho será autônomo. No caso deverá priorizar a forma como o trabalho é prestado, ou seja, os fatos, sobre algum documento que a banca apresente que caracterize o trabalho autônomo.

DICA 02: Maurício Godinho Delgado menciona que o princípio da primazia da realidade sobre a forma amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas deve atentar mais a intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade (art. 112 do CCB/2002).

DICA 03: Podem ser apresentados um contrato de trabalho autônomo escrito, de representante comercial ou a adesão a uma cooperativa (falsa cooperativa). Nos casos citados vocês deverão analisar se há a presença dos requisitos da relação de emprego na prestação de serviços e desconsiderar o documento apresentado.

DICA 04: Não se esqueçam que não incide prescrição para pedido de anotação da CTPS (reconhecimento de vínculo empregatício). A prescrição incide nas verbas decorrentes do reconhecimento, mas a anotação na CTPS e o reconhecimento do vínculo empregatício são imprescritíveis.

Ponto 02: Relação de emprego: Requisitos:

“A relação de emprego é uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas.”

(Maurício Godinho Delgado)

Relação de trabalho é toda relação jurídica na qual o objeto contratado será a prestação de um trabalho humano, independentemente de existir subordinação ou contraprestação salarial entre as partes contratantes.

A relação de trabalho engloba não só a relação de emprego, mas também a de trabalho autônomo, eventual, avulso, estagiário, e outras modalidades de contratação de prestação de trabalho sem a configuração dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

No estágio regular, por exemplo, não há relação de emprego, uma vez que está ausente a onerosidade, ou seja, o estagiário não recebe um salário pelos serviços prestados. O mesmo ocorre no trabalho voluntário, pois os serviços são prestados gratuitamente.

No trabalho autônomo, estarão ausentes a subordinação jurídica e a alteridade. Já no eventual, inexistirá a não-eventualidade.

É importante lembrar que caso o estágio, seja executado em desconformidade com os requisitos legais, será considerado um estágio fraudulento e aí o vínculo de emprego irá formar-se com o tomador dos serviços do estagiário.

Na relação de emprego, o trabalho deverá ser prestado pessoalmente (pessoalidade) por uma pessoa física a uma pessoa física ou jurídica, de maneira subordinada (subordinação jurídica), sendo os riscos do negócio inteiramente assumidos pelo empregador (*ajenidad/alteridade*).

O que é alteridade?

O empregado trabalha por “conta alheia”, ou seja, ele coloca a sua força de trabalho à disposição de seu empregador que o remunera e o empregador correrá os riscos do negócio. Assim, mesmo que o empregador não obtenha lucro ele deverá pagar o salário de seu empregado porque o empregado.

ATENÇÃO: A relação de emprego é o vínculo existente entre o empregado (pessoa física) e o seu empregador (pessoa física ou jurídica), através da qual o primeiro subordina-se juridicamente às ordens do segundo, recebendo uma contraprestação salarial e não podendo fazer-se substituir, ou seja, os serviços deverão ser prestados pessoalmente.

A CLT, no art. 442, ao conceituar contrato de trabalho, vinculou-se aos elementos caracterizadores da relação de emprego. Assim, podemos afirmar que todos os empregados são trabalhadores (relação de trabalho), mas nem todos os trabalhadores são empregados (relação de emprego).

Para ser considerado empregado, é necessária a caracterização da relação de emprego, através da presença de seus cinco elementos constitutivos, pois a ausência de algum deles acarreta a não existência da relação de emprego e, portanto, a inexistência de vínculo empregatício e de contrato de trabalho.

Para conceituar a relação de emprego, é necessário caracterizá-la através da presença de forma concomitante dos cinco elementos fático-jurídicos, estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, que definem as figuras do empregado e do empregador, são eles:

- **Trabalho prestado por pessoa natural ou física:** O empregado será sempre pessoa física ou natural, mas o empregador poderá ser pessoa jurídica ou pessoa física ou natural. Logo, para ser considerado empregado é necessário que o trabalho seja prestado por pessoa física ou natural.
- **Pessoalidade:** O empregado não poderá fazer-se substituir por outra pessoa na prestação de seus serviços, devendo prestar as suas obrigações de forma “intuitu personae”, ou seja, de forma pessoal. A pessoalidade é um elemento que incide apenas sobre a figura do empregado, pois em relação ao empregador prevalece a despersonalização.

- **Subordinação jurídica:** A subordinação é um elemento que diferencia o empregado (relação de emprego) do trabalhador autônomo (relação de trabalho), uma vez que o empregado está subordinado juridicamente ao seu empregador, devendo obedecer as suas ordens e o trabalhador autônomo presta os seus serviços de forma autônoma.
- **Onerosidade:** Na prestação de serviços deve-se haver uma contraprestação salarial, ou seja, o empregado coloca a sua força de trabalho à disposição de seu empregador e deverá receber um salário por isto. Assim, o trabalho voluntário no qual o empregado nada recebe é considerado relação de trabalho porque está ausente o requisito da onerosidade.
- **Não-eventualidade:** O princípio da continuidade da relação de emprego é um princípio peculiar do direito do trabalho. Através deste princípio, objetiva-se a permanência do empregado no emprego e o requisito da não-eventualidade caracteriza-se, exatamente, pelo modo permanente, não-eventual, não-esporádico, habitual com que o trabalho deva ser prestado.

Quadro esquemático:

Relação de emprego

Empregado doméstico
Empregado rural
Empregado

Relação de Trabalho

Relação de trabalho

Trabalhador avulso
Trabalhador eventual
Trabalhador autônomo
Trabalho voluntário
Estagiário Regular

Sobre a relação de emprego temos duas Súmulas do TST que sempre são cobradas nas provas de concurso público.

A Súmula 386 que fala da possibilidade de reconhecimento da relação de emprego entre o policial militar e a empresa privada e a Súmula 363 que fala da impossibilidade de reconhecimento da relação de emprego com órgãos da administração direta, indireta, autárquica e fundacional.

Súmula 386 do 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.

A Súmula 363 do TST estabelece as verbas que serão devidas quando reconhecida a nulidade de um contrato de trabalho com a Administração sem a prévia existência de um concurso público. São elas: os depósitos do FGTS e os salários referentes às horas trabalhadas.

SÚMULA 430 do TST ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. NULIDADE. ULTERIOR PRIVATIZAÇÃO. CONVALIDAÇÃO. INSUBSISTÊNCIA DO VÍCIO. Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização.

Ponto 03: Princípio da dignidade da pessoa humana e Revista Íntima:

O princípio da dignidade da pessoa humana é um princípio constitucional, que limita os poderes disciplinares e fiscalizatório (ou poder de controle) do empregador.

A Constituição Federal de 1988 tratou da dignidade da pessoa humana, protegendo a privacidade, a imagem, a intimidade, etc. Enfim, envolvendo todos os temas imateriais que despoem da personalidade do ser humano.

“O Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços” (Maurício Godinho Delgado).

As normas constitucionais possuem status de direitos humanos. Assim, os princípios, regras e institutos que regulam o exercício do direito de personalidade, aplicáveis às relações de emprego, conferem-lhes nova força normativa. Assim, há diversas situações fáticas que irão configurar violação à dignidade do trabalhador.

- a) **Dano Moral Individual:** O dano moral atinge o patrimônio individual da pessoa humana, atentando contra o direito da personalidade, produzindo repercussões jurídicas, podendo gerar indenizações.

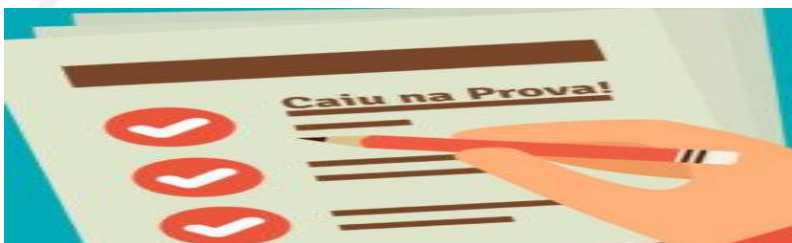
Discriminações, ofensas morais e à imagem, utilização de meios abusivos de seleção (testes psicológicos abusivos ou até mesmo testes de polígrafo), assédio sexual, revistas íntimas realizadas por homens em mulheres (art. 373-A da CLT)etc. são exemplos.

É importante ressaltar que a revista em bolsas e sacolas do empregado é tema muito controverso. Alguns entendem que é válida por não ser considerada uma revista íntima.

A corrente majoritária entende que ela é possível, desde que respeitem alguns requisitos, tais como: que haja efetiva necessidade da revista, que não seja utilizado procedimentos invasivos (o empregado é quem deverá abrir a bolsa ou a sacola, não poderá ocorrer toque na pessoa do empregado).

Outros fatos que ensejam a indenização por dano moral são: a limitação do uso de banheiros no ambiente laborativo, a divulgação de dados contratuais de empregados, especialmente de salários (são considerados violação à tutela da privacidade), a instalação de câmeras televisivas de segurança em banheiros, as dinâmicas de metas de desempenho abusivas e cobranças excessivas, o uso de técnicas motivacionais abusivas ou desrespeitosas, a violação de emails particulares dos empregados, as condições degradantes no ambiente de trabalho, dentre outras.

b) Dano Moral Coletivo: Há casos em que a conduta que leva às lesões de ordem moral ao ser humano, ter caráter massivo e atingir um núcleo coletivo, seja o estabelecimento ou a empresa.



Questão FGV: Em certo estabelecimento, em função de ordem do empregador, gerentes iniciam o dia de trabalho convocando, um a um, vários empregados até uma determinada sala. Cada empregado, ao sair da referida sala, relata aos demais trabalhadores a mesma situação, isto é, os gerentes informam ao empregado que deve assinar vários recibos salariais em branco, e quem se recusar vai ser sumariamente dispensado, sem que a empresa pague verbas rescisórias e sem que seja formalizada a dispensa por ato do empregador. Após cerca de quarenta empregados passarem por tal situação e os outros 200 trabalhadores demonstrarem muito temor, pois seriam os próximos, o empregado Zé, que não exerce cargo no sindicato da categoria nem é sindicalizado, convoca os colegas para que parem de trabalhar e se retirem do estabelecimento, de forma a iniciar um protesto na rua, o que se realiza com sucesso, já que os gerentes cessam a prática acima descrita.

Com base no caso exposto, responda aos itens a seguir, empregando os argumentos jurídicos apropriados e a fundamentação legal pertinente ao caso.

a) Tendo em vista a Constituição Federal e a legislação ordinária e também os princípios do Direito do Trabalho, é possível qualificar tal movimento paredista dos trabalhadores como uma greve?

b) Tendo em vista os princípios gerais de direito, é possível considerar legítimo o ato do empregado Zé e a adesão dos demais empregados?

Grade de correção: A banca aceitou duas posições.

A1) Em que pese a suspensão coletiva para efeito de protesto sobre os ilegais e abusivos procedimentos adotados pelo empregador, o movimento de paralisação não pode ser considerado como greve, cujo exercício está condicionado à decisão pela categoria em assembleia geral destinada à definição das reivindicações e deliberação sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços (art. 4º da Lei 7.783/89), necessitando-se, para evitar-se abusividade, notificação, com 48 horas de antecedência, da paralisação (art. 3º, parágrafo único), além da observância dos demais requisitos previstos em lei (§§1º e 2º do art. 4º).

A2) Em que pese a inobservância dos requisitos formais previstos no art.4º, da Lei nº 7.783/89, trata-se de greve, reivindicatória da cessação da abusividade patronal descrita na questão, caracterizada pela suspensão coletiva, temporária e pacífica, da prestação pessoal de serviços e fundada no art. 9º da CRFB e no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 170, da CRFB).

b) Sob o ângulo do direito de autodefesa ou resistência contra os abusos do poder diretivo, o ato do empregado e de seus colegas é legítimo e tem fundamento nos princípios da proteção e dignidade da pessoa humana, além dos princípios da boa-fé, razoabilidade e proporcionalidade. O candidato que se limitar a dizer sim ou não, sem justificar a resposta, ou se limitar a indicar base legal ou jurisprudencial não receberá qualquer pontuação.

EM RESUMO: Opção A1: O movimento não pode ser caracterizado como greve porque sequer houve intervenção sindical e deliberação em assembleia para definição das reivindicações previstos na Lei 7783/89

Opção A2: Apesar da inobservância dos requisitos formais, trata-se de greve reivindicatória da cessação da abusividade patronal, fundada no art.9º em nome do princípio da dignidade da pessoa humana.

b) O ato do empregado e dos seus colegas é legítimo diante da atitude abusiva do empregador e tem fundamento no direito de resistência OU princípios da proteção OU dignidade da pessoa humana.

Ponto 04: Poderes do empregador no contrato de trabalho. Limites:

Os poderes que o empregador possui no contrato de trabalho, segundo o jurista Maurício Godinho Delgado, são os seguintes:

Poder Diretivo: Conjunto de prerrogativas concentradas nas mãos do empregador para dirigir a prestação de seus serviços.

Exemplificando: O empregador é quem escolhe a época de concessão das férias do seu empregado.

Outro exemplo: O empregador é quem escolhe os uniformes que serão utilizados por seus empregados. Acontece que ele não poderá obrigar o empregado a trabalhar com trajes que o coloquem em situação vexatória, sob pena de afrontar o princípio da dignidade da pessoa humana.

Poder Regulamentar: Conjunto de prerrogativas concentradas nas mãos do empregador para fixar regras gerais, abstratas e impessoais a serem observadas no âmbito das empresas ou estabelecimentos.

Poder Fiscalizatório: O Poder de controle, também chamado de poder fiscalizatório, como uma das divisões do poder empregatício, tem como manifestações habituais em um estabelecimento empresarial, a adoção de medidas como o controle de portaria, as revistas dos empregados, o controle de horário e de frequência, bem como a utilização de circuito interno de televisão.

O limite ao Poder de controle é a dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Poder Disciplinar: Conjunto de medidas que o empregador poderá adotar, para propiciar a imposição de sanções para os empregados que descumprirem as obrigações contratuais.

Ponto 05: Prescrição de Férias:

A prescrição das férias durante a fluência do contrato de trabalho conta-se do término do respectivo período concessivo, ou seja, em seguida ao termo final do período de gozo da parcela. Trata-se de prazo quinquenal contado do protocolo da ação, pois não ocorreu a extinção do contrato.

As parcelas de férias, somente, tornam-se exigíveis pelo empregado judicialmente após ter consumado o seu período de gozo sem que tenha havido a fruição das férias.

A partir do momento em que o empregador incide em mora quanto à concessão das férias começa a correr a prescrição contra o empregado.

No entanto, caso o contrato se extinga o critério acima irá prevalecer somente em relação à contagem prescricional das férias vencidas. Isto porque apenas as férias vencidas terão concluído por inteiro o período concessivo.

Quando ocorrer ruptura do contrato de trabalho o prazo prescricional (quinqüenal) será contado da extinção do contrato de trabalho.

É oportuno lembrar que incidirá a prescrição total caso o prazo de dois anos para a propositura da ação após a extinção do contrato de trabalho não seja respeitado.

Ponto 06: Prescrição da ação (súmula 308 do TST):

Os institutos da prescrição e da decadência objetivam dar uma maior segurança jurídica à Sociedade e às relações jurídicas. Isto porque, no caso da prescrição, ocorrerá a limitação do exercício do direito de ação, o qual deverá ser exercido em determinado tempo.

A prescrição é a extinção do direito de ação em virtude da inércia do seu titular em exercitá-lo dentro do prazo previsto.

A decadência é a perda do direito pelo decurso de prazo previsto em lei ou no contrato para o seu exercício. A parte poderá ter, ainda, o direito de ação por não estar prescrito, mas não terá o seu direito assegurado em virtude da decadência.

Observem o dispositivo constitucional e as Súmulas do TST que tratam da prescrição:

Art. 7º da CF/88 XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

Súmula 308 do 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 quinqüênio 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.

A prescrição bienal do direito de propositura de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho se conta da extinção do contrato de trabalho, equiparando-se, para tal efeito, segundo entendimento jurisprudencial dominante, a mudança do regime celetista para o estatutário, nos moldes da Lei no 8.112/1990.

Súmula 382 do 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.

O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia conforme estabelece o art. 625-G da CLT.

Prescrição	Decadência
Extingue a pretensão (exigibilidade) A pretensão nasce depois do direito.	Extingue o direito. O direito e a pretensão nascem ao mesmo tempo.
O prazo começa a fluir da lesão ao direito. A prescrição pode ter os seus prazos interrompidos ou suspensos.	O prazo começa a fluir do nascimento do direito. Os prazos decadência não se interrompem e nem suspendem.
Poderá ser renunciada depois de consumada.	Não poderá ser renunciada.
Art. 7º da CF/88	Art. 853 da CLT. Súmula 403 do STF. Súmula 62 do TST
Arts. 189/206 do Código Civil	Arts. 207/211 do Código Civil
Súmula 362 do TST, dentre outras.	

Art. 625-G da CLT O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou

Ponto 07: Sucessão: Efeitos e natureza Jurídica:

Sucessão de empresas ou sucessão trabalhista ou alteração subjetiva do contrato de trabalho é a figura regulada nos artigos 10 e 448 da CLT. Consiste a sucessão no instituto, através do qual se opera uma completa transmissão de crédito e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos, na transferência da titularidade da empresa ou do estabelecimento.

A sucessão de empregadores, regulada pelos artigos 10 e 448 da CLT, em sua definição clássica, tem como suporte o princípio da continuidade da relação de emprego, o mesmo se podendo dizer da regra jurisprudencial, súmula 212 do TST, que confere ao empregador o ônus da prova do despedimento do empregado.

Regulada pelos artigos 10 e 448, a sucessão é a alteração subjetiva do contrato de trabalho que ocorre a transferência da titularidade da empresa ou estabelecimento com completa transmissão de crédito e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos.

Art. 10 - *Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.*

Art. 448 da CLT - *A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.*

Requisitos: a) Transferência de uma unidade econômico-jurídica, possibilitando que o sucessor continue explorando atividade do sucedido. A transferência de partes separadas sem que proporcione a continuidade das atividades não configura a sucessão. Exemplos: Equipamentos eletrônicos e máquinas.

b) Continuidade na prestação de serviços: após a sucessão o sucessor deverá dar continuidade ao empreendimento. O Princípio da continuidade da relação de emprego é um princípio embasa a sucessão, por esta razão que eu falei de princípios, embora o edital do concurso passado não o tenha contemplado.

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

Efeito: As Cláusulas de não responsabilização não são admitidas na sucessão. Assim, mesmo que o sucessor e o sucedido assinem um contrato no qual a responsabilidade será exclusivamente do sucedido. Esta cláusula não terá valor por estar fulminada de nulidade.

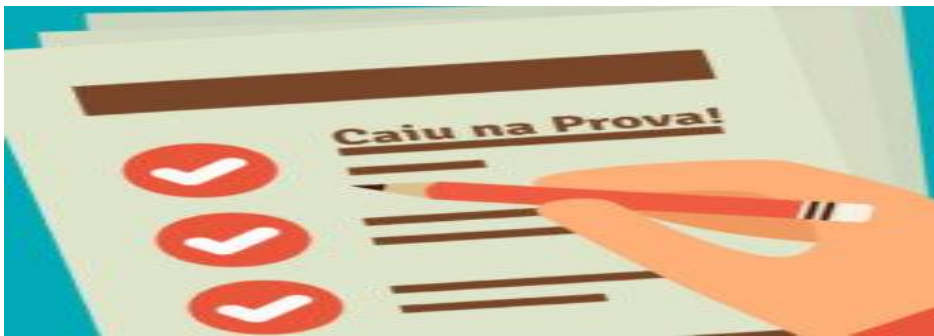
Há importantes Orientações Jurisprudenciais sobre o tema:

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

OJ 225 da SDI-1 do TST Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade: I - em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão; II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

Devemos tecer algumas observações importantes a respeito da sucessão:

- 1ª. A sucessão é a transferência de titularidade da empresa seja provisoriamente (Exs. arrendamento, usufruto) ou definitivamente (Exs. compra e venda, fusão, doação, etc.);
- 2ª. Poderá ocorrer a título público ou privado;
- 3ª. Poderá ocorrer seja a título gratuito ou não, desde que o sucessor continue explorando a mesma atividade econômica que explorava o sucedido;
- 4ª. O sucedido não responde pelas dívidas trabalhistas após a sucessão, pois a responsabilidade das obrigações trabalhistas anteriores à sucessão, bem como as posteriores à sucessão será do sucessor.



Questão apresentada no curso: Elabore um texto dissertativo a respeito da responsabilidade trabalhista no caso de sucessão de empregadores. Em seu texto aborde, necessariamente, os seguintes aspectos:

- Requisitos indispensáveis para que se configure a sucessão de empregadores;
- Princípios do Direito do Trabalho que regem a responsabilidade nesse tipo de sucessão;
- Exceção à regra da responsabilidade decorrente da sucessão de empregadores, existente no Direito Falimentar.

Pontos importantes: Sucessão de empresas ou sucessão trabalhista ou alteração subjetiva do contrato de trabalho é a figura regulada nos artigos 10 e 448 da CLT. A incorporação, cisão, transformação e alienação da empresa acarretam a sucessão trabalhista.

O principal requisito para a configuração da sucessão é que a unidade econômica - jurídica seja transferida de um para outro titular sem que haja solução de continuidade na prestação de serviços pelo obreiro.

Segundo Vólia Bonfim Cassar, são requisitos indispensáveis para que se configure a sucessão trabalhista:

- a) transferência da titularidade da empresa;
- b) de forma provisória ou definitiva;
- c) a título público ou privado;
- d) graciosa ou onerosamente;
- e) e desde que o sucessor continue explorando a mesma atividade econômica que explorava o sucedido;
- f) pouco importando a continuidade da prestação de serviços pelo empregado. O empregador responderá pelas obrigações dos contratos em curso quanto daqueles que se extinguiram antes da transferência;

g) o sucedido não responde pelas dívidas trabalhistas após a sucessão uma vez que a doutrina o desonera de tal responsabilidade.

Segundo Maurício Godinho Delgado a sucessão trabalhista resulta da convergência de três princípios informadores do direito do trabalho: o da intangibilidade objetiva do contrato empregatício, o da despersonalização da figura do empregador e o da continuidade do contrato de trabalho.

O princípio da intangibilidade objetiva do contrato de emprego caracteriza-se pela inalterabilidade das obrigações e direitos do contrato de trabalho em face da alteração subjetiva no pólo passivo (empregador). O novo empregador irá assumir todas as obrigações e débitos anteriores à data da sucessão.

O princípio da despersonalização da figura do empregador permite a assunção pelo atual empregador (sucessor) de todos os débitos e obrigações do anterior (sucedido). A alteração subjetiva do contrato de trabalho é permitida em relação ao empregador, mas não em relação ao empregado, pois a personalidade na prestação de serviços é elemento indispensável para a configuração do vínculo empregatício.

Sobre o princípio da continuidade do contrato de trabalho Maurício Godinho Delgado afirma "Mesmo que se modifique a figura do empregador, permite o instituto sucessório que o contrato de trabalho permaneça preservado, garantindo-se a manutenção da antiga relação de emprego já em face do novo titular do empreendimento."

O princípio da continuidade do contrato de trabalho é um dos princípios basilares do direito do trabalho, consubstanciado inclusive em Súmula do TST.

"Informa tal princípio que se deve presumir que o contrato de trabalho tenha validade por tempo indeterminado, sendo exceção aquele por prazo determinado, pois a permanência do vínculo empregatício, com a inserção do trabalhador na atividade empresarial é da gênese do direito do trabalho."

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

No direito falimentar há uma exceção em relação à regra da responsabilidade decorrente da sucessão no direito do trabalho. Neste, ocorrerá a subrogação do sucessor de todas as obrigações e dívidas trabalhistas do sucedido. Já no direito falimentar, a nova lei de falência (Lei 11.101/05) estabelece no artigo 60, que não haverá sucessão do arrematante dos bens do falido, nas obrigações do devedor, pois o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus.

A Lei 11.101/05 em seu art. 141, II dispõe que o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidente de trabalho.

Ponto 08: Grupo econômico: Responsabilidade e súmula 129 do TST;

Tema 01: Grupo econômico e consórcio de empregadores rurais. Estabeleça a distinção

O art. 3º da Lei do Trabalho Rural trata da figura do grupo econômico, que irá processar-se nos mesmos moldes do grupo econômico urbano, sendo a responsabilidade também solidária passiva.

***Art. 3º da Lei 5.889/73 § 2º** Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.*

Consórcio de empregadores: Consiste na união de empregadores, com a finalidade de contratar trabalhadores. É importante falar que no consórcio de empregadores há a solidariedade ativa, uma vez que todos os empregadores utilizam a força de trabalho do mesmo empregado, sem que isto caracterize a existência de mais de um contrato de trabalho.

Do Grupo Econômico: Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo comercial, industrial, ou de qualquer outra atividade econômica, serão para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis à empresa principal e cada uma das subordinadas.

O enunciado acima transcrito é o teor do art. 2º, parágrafo segundo da CLT, que estabelece a figura do grupo econômico, cuja responsabilidade será solidária entre todas as empresas integrantes do grupo econômico.

DICA: Há uma Súmula muito importante que fala do grupo econômico, estabelecendo que a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho é considerada a existência de apenas um contrato de trabalho.

Súmula 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.

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

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

- Os requisitos para a caracterização do grupo econômico são:
- a) identidade de sócios majoritários, que se constata através dos atos constitutivos das empresas;
 - b) quando a diretoria de uma empresa é composta por sócios de outra empresa;
 - c) quando uma empresa é criada por outra empresa;
 - d) quando uma empresa é a principal patrocinadora econômica de outra empresa e escolhe os seus dirigentes;
 - e) quando uma empresa é acionista ou sócia majoritária de outra;
 - f) quando há ingerência administrativa ou jurídica de uma pessoa física sobre outra;
 - g) quando uma empresa possui o poder de interferir nos atos de gestão e administração de outra empresa.

É importante ressaltar que na franquia, não há a formação de grupo econômico, uma vez que o franqueado ao adquirir a franquia paga apenas pelo uso da marca, pelos produtos e pelo Know-how da franqueadora.

Para a corrente majoritária a solidariedade decorrente do grupo econômico é a solidariedade passiva.

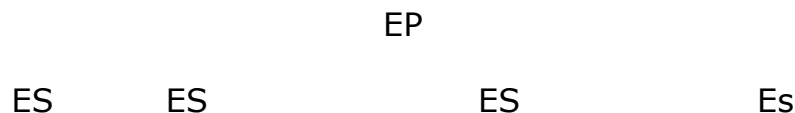
- Vamos fazer a distinção entre solidariedade ativa e solidariedade passiva:

a) a solidariedade ativa aparece quando o grupo apresentar a figura do empregador único, ou seja, apresenta-se como se fosse uma só empresa, havendo promiscuidade nas relações trabalhistas, comerciais, fiscais. Portanto, ativa é a solidariedade que não se distingue o devedor do responsável pela dívida.

b) a solidariedade passiva é aquela na qual as pessoas jurídicas são distintas e independentes, pertencentes a um mesmo grupo econômico, cada empresa possui atividade econômica distinta e personalidade jurídica própria. A solidariedade passiva separa o devedor dos responsáveis pela dívida, assim as empresas integrantes do mesmo grupo econômico são co-responsáveis pela dívida.

Vejamos os diferentes modelos:

a) Grupo por subordinação: Pressupõe a existência de uma controladora e de controladas “estiverem sob a direção, controle e administração de outrem”. Exemplo: Uma empresa líder holding e outras lideradas



b) Grupo por coordenação: Apresentam-se quando houver a reunião de interesses para a execução de determinado empreendimento, tendo ou não o mesmo controle ou administração comum. Podem ter relação de controle entre si em linha horizontal e não em linha vertical.

Não há controle e nem administração de uma empresa por outra, mas uma reunião de empresas regida por uma unidade de objetivos.



Não há grupo horizontal quando houver uma empresa controladora e outra controlada.

O art. 3º, parágrafo segundo da lei 5.889/73 admite tanto o grupo por subordinação quanto o grupo por coordenação para fins de solidariedade passiva dos créditos trabalhistas do empregado rural.

A Lei 5.889/73 em seu art. 3, parágrafo 2º foi expressa ao referir “grupo financeiro”, portanto esta expressão significa grupo por coordenação.

A CLT não fala no art. 2º, parágrafo 2º. Por isto em relação a aplicação do grupo por coordenação no urbano há controvérsias.

Requisitos para a caracterização do grupo econômico:

- 1) identidade de sócios majoritários que se constata através dos atos constitutivos das respectivas empresas ou de sócios de uma mesma família
- 2) criação de uma empresa por outra
- 3) uma empresa ser a principal patrocinadora econômica de outra
- 4) e ter o poder de escolha dos dirigentes da patrocinada

- 5) uma empresa ser acionista ou sócia majoritária de outra
- 6) ingerência administrativa da mesma pessoa física ou jurídica sobre outra
- 7) uma empresa ter o poder de interferir nos atos de administração e gestão de outra.

O consórcio de empregadores rurais é uma figura jurídica recente no direito brasileiro, ele surgiu em meados de 1990, no campo/área rural através da iniciativa de empregadores rurais de trabalhadores rurais e do Estado (MPT, INSS e fiscalização do trabalho). Surge como uma nova modalidade de contratação com força para combater a informalidade das relações trabalhistas no campo.

A figura despontou da busca da fórmula jurídica apta a atender a um só tempo a diversidade de interesses empresariais no setor agropecuário no que se refere a força de trabalho, sem comprometer o patamar civilizatório mínimo referentes aos trabalhadores.

Em 2001, a Lei 10256 alterou a Lei 8212/91 reconhecendo o consórcio de empregadores rurais em seu art. 25-A. A lei denominou consórcio simplificado de empregadores rurais, equiparando o consórcio ao empregador rural pessoa física para fins previdenciários.

Para a nova lei a figura é formada pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgam um deles poderes para gerir, contratar e demitir trabalhadores para a prestação de serviços, mediante um documento registrado em cartório de títulos e documentos.

Os integrantes do consórcio são solidariamente responsáveis em relação às obrigações previdenciárias (art. 25-A, parágrafo 3º da lei 8212/91).

Mauricio Godinho analisando a responsabilidade solidária dos consorciados sob o prisma do direito do trabalho afirma que ele cria uma solidariedade dual em relação aos empregadores integrantes. Sendo considerado por ele empregador único de seus diversos empregados.

O que seria esta solidariedade dual?

A responsabilidade ativa em relação às prerrogativas empresariais perante os empregados e a responsabilidade passiva em relação as obrigações trabalhistas relativas aos empregados.

Os produtores rurais integrantes do consórcio podem se valer desta força de trabalho, respeitados os parâmetros justralhistas, sem que se configure contrato específico e apartado com qualquer deles. Todos são as diversas dimensões deste empregador único.

Há uma única relação de emprego com os membros do consórcio (empregadores). A solidariedade é uma consequência da indivisibilidade do vínculo empregatício que é apenas um.

Para Godinho esta é uma nova figura de empregador único no direito brasileiro que não poderá ser confundida com grupo econômico.

A responsabilidade é solidária tanto para fins trabalhistas quanto para fins previdenciários.

Esta figura jurídica vem se expandindo para a área urbana. Onde há necessidade diversificada de força de trabalho com descontinuidade diferenciada na prestação laborativa, segundo as exigências de cada tomador surge um consórcio.

Para Vólia a portaria 1964/99 do MTE disciplinou o consórcio de empregadores rurais, onde eles poderiam mediante pacto de solidariedade (art. 265 do CC) contratar trabalhadores rurais para a execução de suas atividades.

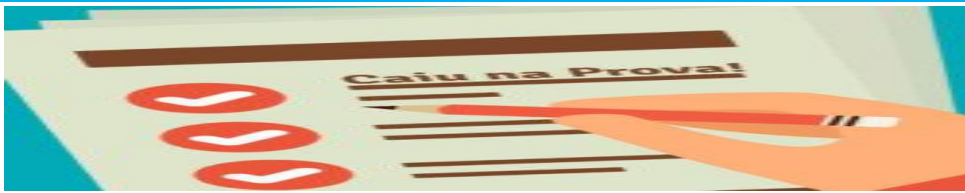
De acordo com o artigo 1º da Portaria considera-se consórcio de empregador rural a reunião de produtores rurais pessoas físicas com a finalidade única de contratar empregado. A finalidade foi diminuir a informalidade do trabalho no campo estimulando a reunião de empregadores rurais para dividirem o mesmo empregado. Um dos empregadores é escolhido para representar o grupo e assinar a sua CTPS.

Todos devem efetuar um pacto de solidariedade para responsabilidade comum pelas dívidas trabalhistas e fiscais (art. 3 portaria c/c o art. 25-A parágrafo 3 da lei 8212/91).

Art. 265 CC A solidariedade não se presume ela resulta da lei ou da vontade das partes.

O consórcio ou condomínio de empregadores rurais definido como a união de produtores rurais, pessoas físicas com a finalidade única de contratar empregados rurais, exige formalidades:

- 1) Matrícula no cadastro eletrônico do INSS; 2) Registro cartorial de um pacto de solidariedade firmado pelos produtores nos termos da lei civil no qual reconhecem a responsabilidade trabalhista, previdenciária e fiscal decorrente da prestação de serviços.



(Juiz do Trabalho – 2012) Em se tratando de grupo econômico:

- a) é possível a transferência do empregado, sem a sua anuência, para exercer as mesmas funções na empresa coligada?
- b) é cabível a equiparação salarial entre empregados de empresas do mesmo grupo, que exercem a mesma atividade, mas cujos empregados, exercentes das mesmas funções, possuem salários distintos em cada uma das empresas?
- c) a simples identidade parcial de sócios com complementariedade ou repetição da atividade econômica configura o grupo econômico?
- d) subsiste o grupo econômico quando uma das empresas coligadas está sob administração judicial?
- e) no que consiste o grupo econômico horizontal?

Comentários: a) Haverá a possibilidade legal da transferência quando se tratar de empresa do mesmo grupo econômico, pois desta maneira as empresas serão solidariamente responsáveis quanto à relação de emprego. Uma vez caracterizado grupo econômico, poderá a transferência ser efetuada, desde que haja anuência dos empregados e que este fato não lhes acarrete qualquer prejuízo, conforme o art. 468 da CLT.

A transferência também será possível quando ocorrer entre estabelecimentos da mesma empresa, porém em localidade diversa, desde que observado o disposto no art. 468 da CLT. Observem a jurisprudência do TST:

"TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO ENTRE EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. A mudança de empregador, em razão de transferência aceita de forma tácita pelo empregado para empresa do mesmo grupo econômico, não acarreta, necessariamente, a rescisão do primeiro contrato de trabalho. Trata-se de alteração compreendida no poder diretivo do empregador, cuja ilicitude, a teor do artigo 468 da CLT, dependeria da prova do prejuízo e da ausência de consentimento, ainda que tácito. Assim, mantidas as mesmas condições de trabalho e contados os direitos trabalhistas da data de início do primeiro contrato, não se divisa ilicitude na transferência, necessária à caracterização da rescisão contratual. Recurso conhecido e provido" (TST-RR-391.129/1997.8 - Ac. 3ª Turma - Relatora Ministra MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI - DJ 28.10.2004)".

b) A equiparação salarial é cabível sim, observem a jurisprudência do TST: RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. EMPRESAS DISTINTAS. SÚMULA 129/TST. POSSIBILIDADE. O grupo econômico enseja solidariedade ativa e passiva (solidariedade dual), entre os seus integrantes, formando o chamado empregador único. Tal entendimento está sedimentado na Súmula 129 do TST, que preceitua: "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." Desse modo, é viável falar-se em equiparação entre empregados contratados por diferentes empresas do grupo, desde que presentes os demais requisitos da figura do art. 461 da CLT. Contudo, no caso vertente, verifica-se que o Juízo de 1º Grau não analisou o caso concreto quanto à existência dos demais requisitos da equiparação salarial pretendida, quais sejam, identidade de função exercida, identidade de localidade de exercício das funções e simultaneidade nesse exercício, construídos pela comparação entre as situações empregatícias reais vivenciadas pelo Reclamante e paradigmas por ele indicados. Satisfez-se com a tese de que não havia idêntico empregador -- porém em manifesto desrespeito à Súmula 129 do TST. Nesse contexto, considerando-se os limites de cognição em instância extraordinária e diante da possibilidade de incidência da figura da equiparação salarial envolvendo empregadores vinculados a distintas empresas do mesmo grupo, a teor da Súmula 129/TST, torna-se necessário o retorno dos autos ao Juízo de 1º Grau, a fim de que analise os requisitos ensejadores da equiparação salarial pretendida entre o Reclamante e os paradigmas. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (TST – AIRR - 30-24.2010.5.02.0254, 3ª Turma, Relator Mauricio Godinho Delgado, Publicação 19/10/2012).

c) Os requisitos para a caracterização do grupo econômico são:

- a) identidade de sócios majoritários, que se constata através dos atos constitutivos das empresas;
- b) quando a diretoria de uma empresa é composta por sócios de outra empresa;
- c) quando uma empresa é criada por outra empresa;
- d) quando uma empresa é a principal patrocinadora econômica de outra empresa e escolhe os seus dirigentes;
- e) quando uma empresa é acionista ou sócia majoritária de outra;
- f) quando há ingerência administrativa ou jurídica de uma pessoa física sobre outra;
- g) quando uma empresa possui o poder de interferir nos atos de gestão e administração de outra empresa.

GRUPO ECONÔMICO. IDENTIDADE DE SÓCIOS. CARACTERIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Reconhecido o grupo econômico em face da circunstância fática da existência de sócios em comum entre as reclamadas, bem como da identidade de seus objetos sociais - transporte de passageiros, despiciendo o exame da controvérsia sob o enfoque da limitação temporal da responsabilidade dos sócios retirantes, mormente porque o período legal de responsabilidade do ex-sócio abarca integralmente o período contratual ainda considerada a prescrição retroativa. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 264401820055020021 26440-18.2005.5.02.0021, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 19/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013)

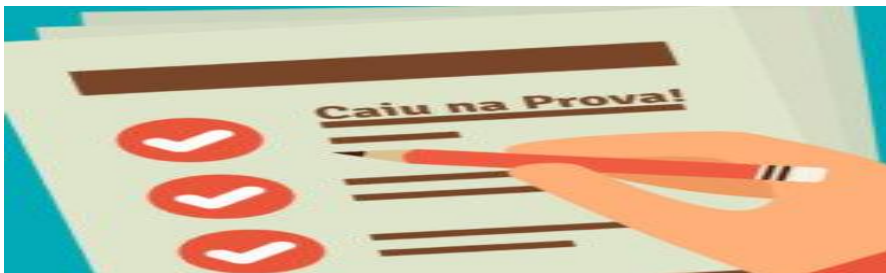
d) Sim, subsiste o grupo econômico quando uma das empresas está sob administração judicial e há solidariedade entre elas por eventual passivo trabalhista e/ou fiscal/previdenciário.

e) Os grupos econômicos podem ser divididos em grupos por subordinação (Vertical) ou por coordenação (Horizontal).

Os grupos por coordenação apresentam - se quando houver reunião de interesses para execução de determinado empreendimento, tendo ou não o mesmo controle ou administração comum. Nesse caso haverá solidariedade ativa e o empregado trabalha para todas as empresas do grupo.

Os grupos por coordenação podem ter relação de controle entre si, numa linha horizontal e não vertical. Apesar de autônomas e independentes, elas estão integradas pela administração comum, como se subordinadas umas às outras administrativamente, por haver uma unidade de objetivos e interesses, uma gerência comum, sócios comuns. Um ou alguns sócios, ou mesmo uma pessoa física estará no controle.

Ao passo que o grupo por subordinação ou Vertical (solidariedade passiva - empresas distintas) é denominado grupo de sociedades onde há uma controlada e outra controladora, uma empresa líder e outras lideradas. Sua forma mais comum é através do controle acionário majoritário pela empresa principal.



Questão FGV: José da Silva foi contratado pela empresa Boa Vista Ltda., que integra grupo econômico com a empresa Boa Esperança Ltda., para exercer a função de vendedor empregado. Durante a mesma jornada de trabalho, ele vendia os produtos comercializados pela Boa Vista Ltda. e pela Boa Esperança Ltda., com a supervisão dos gerentes de ambas as empresas. Diante dessa situação hipotética, e considerando que a sua CTPS somente foi anotada pela empresa Boa Vista Ltda., responda, de forma fundamentada, às indagações abaixo à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

- Qual é a natureza da responsabilidade solidária das empresas que integram grupo econômico para efeitos da relação de emprego: é ativa e/ou passiva?
- É correto afirmar que José da Silva mantinha vínculos de emprego distintos com as empresas Boa Vista Ltda. e Boa Esperança Ltda.?

Grade de correção:

- De acordo com a norma prevista no artigo 2º, § 2º, da CLT, sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. Desta forma, a solidariedade das empresas que integram grupo econômico é ativa e passiva (solidariedade dual): ambas podem exigir de José a prestação de serviços, porque integram um grupo econômico empregador (empregador único) e são responsáveis solidárias pela satisfação dos créditos trabalhistas de José.
- As empresa integrantes de grupo econômico consistem em "empregador único". Deste modo, 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, nos moldes da interpretação jurisprudencial pacífica contida na Súmula nº 129 do TST.

Ponto 09: Alteração do contrato de trabalho;

Os contratos de trabalho poderão sofrer alterações objetivas ou subjetivas.

As alterações contratuais subjetivas são aquelas que atingem os sujeitos contratuais, substituindo-os ao longo do desenrolar do contrato.

As alterações contratuais objetivas são aquelas que atingem as cláusulas do contrato, alterando tais cláusulas ao longo do desenvolvimento do pacto.

No contrato de trabalho as alterações subjetivas restringem-se, apenas ao pólo passivo da relação de emprego (o empregador), através da denominada sucessão trabalhista. No tocante ao empregado sabemos que vigora a regra da infungibilidade, ou seja, o contrato de trabalho é intuitu personae em relação ao empregado.

Consideram-se alterações objetivas do contrato de trabalho aquelas que atingem o seu conteúdo, afetando e modificando as cláusulas integrantes destes contratos.

As alterações objetivas classificam-se segundo a origem, segundo a obrigatoriedade, segundo o objeto e segundo os efeitos.

Vejamos:

- a) Quanto à origem: Trata-se das alterações normativas e das alterações contratuais.

As alterações normativas decorrem de diplomas normativos (Constituição, Leis, Medidas Provisórias, etc.) e também das alterações heterônomas (sentença normativa) e alterações autônomas (convenção, acordo e contrato coletivo de trabalho).

As alterações contratuais são aquelas que resultam do exercício unilateral da vontade das partes, de um modo geral exclusivamente do empregador, como alterações ocorridas no regulamento empresarial, por exemplo. Também poderá resultar da combinação de duas vontades contratuais (alterações bilaterais).

- b) Quanto à obrigatoriedade: Nesta classificação há subdivisão em alterações imperativas ou obrigatórias e alterações voluntárias.

Alterações imperativas ou obrigatórias são aquelas que se impõe às partes contratuais, independentemente, de suas vontades e das alterações produzirem efeitos favoráveis ou desfavoráveis a qualquer das partes. Como exemplo, podemos citar as alterações derivadas da lei.

Alterações voluntárias são as alterações decorrentes do exercício lícito da vontade pelas partes contratuais, não se impondo necessariamente a ambas.

c) Quanto ao objeto:

São três tipos básicos:

C1) Alterações qualitativas: Dizem respeito à natureza das prestações. Atingem o tipo de trabalho, o tipo de função, etc.

C2) Alterações quantitativas: São aquelas que dizem respeito ao montante das prestações. Atingem a intensidade do trabalho ou da jornada, o montante de salário, etc.

C3) Alterações circunstanciais: São aquelas que dizem respeito à situação ambiental ou organizativa referente às prestações contratuais. São, por exemplo, as modificações que atingem o local de trabalho, a forma de contraprestação salarial (se pago em utilidades, por exemplo), etc.

d) Quanto aos efeitos: Trata-se das alterações favoráveis e desfavoráveis ao empregado. As alterações favoráveis tendem a ser sempre válidas, salvo quando colidirem com as normas proibitivas do Estado. As alterações contratuais desfavoráveis, como as ilícitas, tendem a ser repelidas.

Vejamos: O art. 468 da CLT trata do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que não admite alterações no contrato de trabalho que importe em prejuízos diretos ou indiretos ao empregado, mesmo que o empregado tenha concordado com tal alteração.

Art. 468 da CLT *Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.*

É importante frisar que isto não significa que o empregador não poderá alterar o contrato de trabalho, pois há uma regra geral para que a alteração contratual seja válida que é o mútuo consenso acrescido da ausência de prejuízos ao empregado.

Qualquer alteração prejudicial, mesmo com a concordância do empregado será nula de pleno direito, devido a presunção relativa de que ocorreu coação na vontade manifestada pelo obreiro.

Acontece que por ser o dono do empreendimento o empregador corre o risco do negócio e por isso tem o poder diretivo, podendo alterar algumas cláusulas contratuais de acordo com os interesses da empresa.

Trata-se do que a doutrina denomina de "Jus Variandi" do empregador. Como exemplo, poderemos citar a mudança do local de prestação de serviços, desde que observados os limites legais do art. 469 da CLT e também a supressão do adicional noturno quando o empregado for transferido para o período diurno de trabalho (Súmula 265 do TST).

Jus variandi é o direito do empregador, em casos excepcionais, de alterar unilateralmente as condições de trabalho de seus empregados, relativas ao salário, função e ao local de prestação de serviços e ao horário de trabalho.

O *Jus variandi* pode ser exemplificado, também, pelos artigos 450, 461, § 4º, e 468 da CLT, que se referem à possibilidade de alteração unilateral, permitindo que o empregador reverta ao cargo efetivo o empregado, que exerce função de confiança.

Permite que o empregado que substitui interinamente outro empregado, seja retornado ao cargo anterior. E, que o empregador altere a função do que foi readaptado, em razão de deficiência física ou mental atestada pelo INSS, para exercer funções compatíveis com a limitação que tenha sofrido.

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

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

Súmula 43 do TST Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço

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

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

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

O art. 469 da CLT trata da transferência do empregado que possui como requisitos: a necessidade do serviço, a mudança de domicílio e a determinação pelo empregador. Para ficar caracterizada a transferência, ela terá que acarretar necessariamente a mudança de domicílio e de município.

A transferência poderá ser unilateral ou bilateral.

A transferência unilateralmente pelo empregador somente poderá ocorrer em casos de empregado que exerçam cargos de confiança, empregados cujo contrato tenha a previsão implícita ou explícita de transferência e em caso de extinção do estabelecimento. A transferência bilateral ocorrerá por mútuo consentimento entre empregado e empregador e será definitiva (art. 469, caput da CLT), podendo ocorrer com qualquer empregado da empresa, desde que haja o seu consentimento.

A transferência definitiva poderá ser unilateral nas hipóteses dos parágrafos 1º e 2º da CLT, devendo ocorrer a real necessidade e não dependendo de anuência do empregado.

A transferência poderá ser provisória ou definitiva.

- A transferência provisória é aquela que será devido o adicional de 25% ao obreiro.
- Poderá ocorrer de forma unilateral, nos termos do art. 469, parágrafo 3º da CLT.
- Qualquer empregado da empresa poderá ser transferido provisoriamente, mas deverá ser comprovada a real necessidade do serviço.

A seguir, apresento as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST, mais importantes que tratam de alteração contratual!

Súmula 29 do TST Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

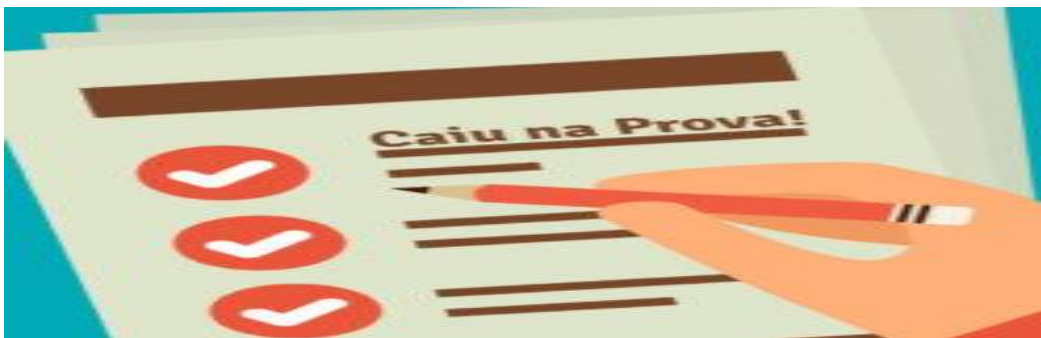
OJ 113 da SDI- 1 do TST O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

Súmula 51 do TST I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Súmula 372 do TST I- Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo ao seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

Transferência: (art. 469 da CLT)

	Requisito		Verbas
Exercício de cargo de confiança (art. 469, parágrafo 1º da CLT).	Necessidade de serviço	de	Definitiva (recebe ajuda de custo) Provisória (recebe ajuda de custo e adicional de 25%)
Previsão implícita ou explícita no contrato de trabalho (art. 469, parágrafo 1º da CLT).	Necessidade de serviço	de	Definitiva (recebe ajuda de custo) Provisória (recebe ajuda de custo e adicional de transferência de 25%)
Extinção do estabelecimento (art. 469, parágrafo 2º da CLT).	Não há		Ajuda de custo



Questão: Maria trabalha para a pessoa jurídica Jota, em sua sede localizada no município Aga. Atendendo aos interesses da empresa, Maria foi transferida para uma filial de Jota situada no município Wega, que pertence à mesma região metropolitana de Aga.

Com base na situação hipotética apresentada, redija texto dissertativo acerca do princípio da intransferibilidade do local de trabalho sem anuência do empregado, informando o dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho que define esse princípio, bem como as situações que tornariam a transferência lícita.

Comentários: Em um contrato de trabalho o empregador é detentor do poder de direção e fiscalização do trabalho prestado pelo empregado, apesar disso a transferência do obreiro não poderá ocorrer de forma unilateral por livre critério do empregador, como veremos a seguir.

A transferência poderá ocorrer de forma unilateral ou bilateral (mútuo consenso). A transferência unilateral, ou seja, aquela que ocorre por determinação do empregador está adstrita às seguintes hipóteses:

- a) quando o empregado exercer cargo de confiança;
- b) quando ocorrer a extinção do estabelecimento;
- c) na hipótese de previsão contratual expressa ou tácita.

Na hipótese de extinção do estabelecimento qualquer empregado poderá ser transferido unilateralmente por seu empregador, inclusive aqueles detentores de estabilidade sindical.

A regra geral, contida no caput do art. 469 da CLT é a de que o empregado somente poderá ser transferido de forma definitiva com o seu consentimento (transferência bilateral). A transferência bilateral é aquela que decorre da manifestação de vontade das duas partes.

O art. 469 da CLT e as Súmulas 29 e 43 do TST tratam da transferência do empregado que poderá ser provisória ou definitiva, bilateral ou unilateral, como já exposto.

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

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

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

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

O adicional de transferência, a que se refere o parágrafo 3º do art. 469 da CLT, é devido para todos os empregados que sejam transferidos provisoriamente, inclusive para aqueles que exerçam cargos de confiança e para aqueles cujos contratos tenham condição implícita ou explícita de transferência.

A posição majoritária da doutrina é no sentido de que o adicional de transferência de 25 % calculado sobre os salários do empregado somente será devido na transferência provisória.

Neste sentido também a OJ 113 da SDI -I do TST.

OJ 113 da SDI -I do TST O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

Súmula 43 do TST TRANSFERÊNCIA Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

A súmula 43 do TST considera abusiva a transferência que não decorra da real necessidade do serviço. Caso a real necessidade do serviço esteja ausente na transferência, a ordem do empregador configura-se abuso de direito e o empregado poderá resistir a esta ordem ilegal de seu empregador, tendo a possibilidade de ajuizar ação trabalhista para sustar ou reverter a transferência, de acordo com o art. 659, IX da CLT.

“Transferência ilegal desobriga o empregado ao seu cumprimento podendo pleitear judicialmente o restabelecimento das condições anteriores (art. 659, IX da CLT)” (Valentim Carrion).

Súmula 29 do TST TRANSFERÊNCIA Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

Estou à disposição para dirimir quaisquer dúvidas em relação ao curso e às disciplinas Trabalho e Processo.



Abraços,

Déborah Paiva

professoradeborahpaiva@hotmail.com