

DIREITO DO TRABALHO

CLT Comentada para AGU, PGE e PGM

CLT
Súmulas do TST
Orientações Jurisprudenciais
Comentários doutrinários
Questões de concursos





CEJUD – Centro de Ensino Jurídico Direcionado
Cursos preparatórios para concursos de Advocacia Pública

☎ (86) 99988 2307 | (86) 99402 1320

✉ contato@cejud.com

📷 [@coachingcejud](https://www.instagram.com/coachingcejud)

🌐 cejud.com

SUMÁRIO

Título I: Introdução	1
Título II: Das normas gerais de tutela do trabalho	31
• Capítulo I: Da identificação profissional	31
• Capítulo II: Da duração do trabalho	32
• Capítulo II-A: Do teletrabalho	56
• Capítulo III: Do salário-mínimo	59
• Capítulo IV: Das férias anuais	61
• Capítulo V: Da segurança e da medicina do trabalho	70
Título II-A: Do dano extrapatrimonial	82
Título III: Das normas especiais de tutela do trabalho	85
• Capítulo III: Da proteção do trabalho da mulher	85
• Capítulo IV: Da proteção do trabalho do menor	98
Título IV: Do contrato individual do trabalho	107
• Capítulo I: Disposições gerais	108
• Capítulo II: Da remuneração	137
• Capítulo III: Da alteração	153
• Capítulo IV: Da suspensão e da interrupção	160
• Capítulo V: Da rescisão	168
• Capítulo VI: Do aviso prévio	184
• Capítulo VII: Da estabilidade	190
• Capítulo VIII: Da força maior	205
• Capítulo IX: Disposições especiais	207
Título IV-A: Da representação dos empregados	214
Título V: Da organização sindical	216
• Capítulo I: Da instituição sindical	216
• Capítulo II: Do enquadramento sindical	227
• Capítulo III: Da contribuição sindical	227
Título VI: Convenções coletivas do trabalho	231

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I

INTRODUÇÃO

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

1. CLASSIFICAÇÃO

FONTES FORMAIS ESTATAIS (OU HETERÔNOMAS)	FONTES FORMAIS PROFISSIONAIS (OU AUTÔNOMAS)
Atos emanados do Poder Público, derivados do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário.	Os próprios interessados criam a regra de conduta, mas agem dessa forma por assim estarem autorizados pelo ordenamento jurídico estatal.
Exemplos: Constituição, Tratados e Convenções Interacionais, lei, medida provisória, decreto, sentença normativa, súmula vinculante, etc.	Exemplos: convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho, regulamento da empresa, contrato individual de trabalho.

Importante:

A analogia e a equidade são técnicas de integração, utilizadas para a supressão de eventuais lacunas na lei, não se confundindo com fontes do Direito.

PGM/Teresina – Procurador do Município (2010) - FCC:

São fontes heterônomas do Direito do Trabalho, dentre outras,

- a) **as Convenções Internacionais e as Convenções Coletivas de Trabalho.**

<p>b) o Contrato Coletivo de Trabalho e os Acordos Coletivos. c) as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos. d) os Tratados, as Convenções Internacionais e a Constituição Federal (VERDADEIRO). e) a Constituição Federal e os Usos e Costumes.</p>
<p>AGU – Advogado da União (2004) - CESPE: As decisões proferidas pelos tribunais do trabalho no exercício da competência normativa prevista na Constituição Federal, quando resultantes de provocação de todas as categorias profissional e economicamente envolvidas, qualificam-se como fontes autônomas e formais do direito do trabalho. (FALSO)</p>

2. CONFLITO ENTRE FONTES FORMAIS

TEORIA DO CONGLOBAMENTO	TEORIA DA ACUMULAÇÃO
<p>Defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade. Assim sendo, o intérprete deverá analisá-la no conjunto. Se o acordo coletivo for o mais favorável ao trabalhador, será aplicado como um todo. Essa teoria é a majoritária na jurisprudência e na doutrina. Nesse sentido a Súmula nº 51, II, do TST: “Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.”</p>	<p>O intérprete deverá aplicar todas as fontes no caso concreto, utilizando-se ao mesmo tempo dos artigos e cláusulas que são favoráveis ao trabalhador, desprezando os dispositivos desfavoráveis. A aplicação dessa teoria onera o empregador e fragmenta o sistema jurídico. É, portanto, uma teoria minoritária.</p>

Importante:
Há ainda uma corrente doutrinária eclética (conglobamento mitigado) que defende a incidência da regra mais favorável por meio da análise de cada matéria ou cada instituto jurídico na sua integralidade, no âmbito de um determinado instrumento normativo negociado. Assim, devem prevalecer todas as cláusulas que tratam de salário, jornada de trabalho, férias, etc.

PGE/SP – PROCURADOR DO ESTADO (2012) – QUESTÃO SUBJETIVA
No que diz respeito à identificação da norma mais favorável, indique três teorias existentes sobre o assunto, especificando suas características.

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

1.1. Conceito

- A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao hipossuficiente, com a finalidade de estabelecer um “equilíbrio” na relação de emprego.

PRINCÍPIOS DECORRENTES:	
<i>In dubio pro operario</i>	Quando houver várias interpretações sobre a mesma norma, o intérprete utilizará a interpretação mais favorável ao trabalhador.
Normas mais favorável	Entre duas ou mais normas possíveis de serem aplicadas, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador.
Condição mais benéfica	Esse princípio assegura que ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, não podendo elas serem alteradas para pior.

<p align="center">AGU – Advogado da União (2015) – CESPE:</p> <p>O princípio constitucional da norma mais favorável ao trabalhador incide quando se está diante de conflito de normas possivelmente aplicáveis ao caso (VERDADEIRO).</p>
<p align="center">PGM/Salvador – Procurador do Município (2015) – CESPE:</p> <p>Não se admite que o princípio da preservação da empresa sobreponha-se ao princípio da proteção do trabalhador, já que, no direito do trabalho, prevalece a condição mais benéfica ao empregado em detrimento do empregador (FALSO).</p>
<p align="center">PGE/AC – Procurador do Estado (2014):</p> <p>O princípio da proteção não pode ser levado em conta quando a relação de emprego envolve um Ente Público, devendo haver observância dos princípios do Direito Administrativo (FALSO).</p>
<p align="center">PGE/RO – Procurador do Estado (2011):</p> <p>a) O princípio da aplicação da norma mais favorável aplica-se da seguinte forma: havendo normas válidas incidentes sobre a relação de emprego, deve-se aplicar aquela mais benéfica ao trabalhador (VERDADEIRO).</p> <p>b) O princípio protetor é representado pela trílice vertente: <i>in dubio pro societate</i>, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica (FALSO).</p>

OBS.:

- 1) O princípio deve ser aplicado de forma mitigada no processo do trabalho. Na prova da PGFN de 2015, a ESAF considerou que o princípio não se aplica no campo probatório.

<p align="center">PGFN – Procurador da Fazenda Nacional (2015) – ESAF:</p> <p>O Juiz do Trabalho, após encerramento da instrução processual, se tiver dúvida quanto ao direito do trabalhador reclamante, deverá julgar favoravelmente ao obreiro, tendo em vista o princípio <i>in dubio pro operário</i>. (FALSO).</p>

- 2) Atenção: a Reforma Trabalhista alterou a redação do art. 620 da CLT para prever que o acordo coletivo do trabalho SEMPRE prevalecerá sobre a convenção coletiva do trabalho.

Art. 620: As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Importante:

Assim, ainda que as normas contidas no acordo coletivo sejam prejudiciais ao trabalhador, deverão prevalecer sobre as disposições contidas em convenção coletiva.

PGE/SP – Procurador do Estado (2018) - VUNESP:

As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (VERDADEIRO)

IPMS – Procurador (2018) - VUNESP:

Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho

- a) **prevalecem sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis ao trabalhador.**
- b) **sempre prevalecem sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (VERDADEIRO)**
- c) **não prevalecem durante a vigência de convenção coletiva de trabalho aplicável aos integrantes da categoria profissional.**
- d) **dependem de homologação judicial para ter eficácia erga omnes.**
- e) **não podem ser estipuladas pelo prazo máximo de um ano.**

- 3) Atenção: a Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos da CLT e passou a valorizar o negociado sobre o legislado, conforme dispõe o art. 611-A. O princípio da norma mais favorável está, assim, bem mitigado.

1.2. Súmulas

1. Súmula 202/TST:

Súmula 202/TST:

~~*Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.*~~

Importante:

A súmula ainda não foi cancelada pelo TST, porém sua redação é contrária ao artigo 611-A, VI, da CLT (introduzido pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017):

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (...)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

2. Súmula 51/TST:

Súmula 51/TST:

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

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

PGFN – Procurador da Fazenda Nacional (2015) – ESAF:

Em observância ao princípio da condição mais benéfica, norma do regulamento de uma empresa que suprima vantagens concedidas anteriormente não poderá atingir trabalhadores admitidos antes do início de sua vigência. (VERDADEIRO)

PGE/AC – Procurador do Estado (2014):

O princípio da condição mais benéfica – mesmo como desdobramento do princípio da proteção, na linguagem de Américo Plá Rodriguez – afirma a prevalência de norma mais favorável, quando existente mais de uma norma para aplicação ao caso concreto (FALSO).

PGE/RS – Procurador do Estado (2011):

Segundo o atual entendimento jurisprudencial do TST, havendo a coexistência de dois regulamentos de empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro (VERDADEIRO).

3. Súmula 77/TST:

Súmula 77/TST:

Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

4. Súmula 288/TST:

Súmula 288/TST:

I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

III – Após a entrada em vigor das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29/05/2001, reger-se-á a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preencheria tais requisitos.

IV – O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções.

2. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

2.1. Conceito

REGRA	EXCEÇÃO
O contrato de trabalho, em regra, é elaborado por tempo indeterminado.	Só em casos excepcionais, admite-se o ajuste de um contrato de trabalho a termo.

PGE/RO – Procurador do Estado (2011):

O princípio da continuidade da relação de emprego tem como finalidade a preservação do contrato de trabalho, de modo que haja presunção de que este seja por prazo indeterminado, permitindo-se a contratação por prazo certo apenas como exceção (VERDADEIRO).

OBS.:

- Atenção: a Reforma Trabalhista acrescentou o § 3º ao art. 443 da CLT para prever nova hipótese de contrato de trabalho: a prestação de trabalho intermitente. Essa nova modalidade é uma hipótese de flexibilização do princípio da continuidade da relação de emprego, pois apesar de não haver termo final para o contrato, o contrato é marcado por períodos de inatividade do empregado, sem que haja remuneração e contagem do tempo de serviço.

2.2. Súmulas

- Súmula 212/TST:

Súmula 212/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.

PGE/TO – Procurador do Estado (2018) – FCC:

Os princípios exercem um papel constitutivo da ordem jurídica, cuja interpretação leva em consideração os valores que os compõem. Nesse sentido, o entendimento jurisprudencial adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho de que o encargo de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento é do empregador está embasado no princípio

- protetor.
- da primazia da realidade.
- da irrenunciabilidade.
- da continuidade da relação de emprego. (VERDADEIRO)
- da boa-fé contratual subjetiva.

PGFN – Procurador da Fazenda Nacional (2015) – ESAF:

Conforme jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.(VERDADEIRO).

3. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

3.1. Conceito

- De acordo com esse princípio, deve prevalecer a realidade dos fatos em detrimento ao que ficou registrado nos instrumentos formais de sua constituição.
- Contudo, a prevalência da primazia da realidade sobre a formalidade depende de prova. A simples alegação do empregado postulando em juízo não gera a presunção de veracidade do ato.
- Nesse sentido, o art. 818 da CLT traz os ônus probatórios de cada parte, inclusive do reclamante. Todavia, também prevê a possibilidade de inversão de tal ônus.

Importante:

O Cespe entendeu que tal princípio também se aplica ao processo do trabalho.

3.2. Súmulas

1. Súmula 12/TST:

Súmula 12/TST:

As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

PGM/São José dos Campos – Procurador do Município (2017) – VUNESP:

São princípios de direito do trabalho:

- a) *in dubio pro operario, condição mais benéfica e igualdade.*
- b) *in dubio pro operario, primazia da forma e descontinuidade.*
- c) *condição mais benéfica, primazia da realidade e continuidade do contrato de trabalho. (VERDADEIRO)*
- d) *condição mais benéfica, primazia da realidade e equidade.*
- e) *primazia da realidade, igualdade e descontinuidade.*

PGFN – Procurador da Fazenda Nacional (2015) – ESAF:

Ante o princípio da primazia da realidade, a situação de fato que ocorre no plano prático deve prevalecer sobre as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social. (VERDADEIRO).

PGE/RO – Procurador do Estado (2011):

O princípio da primazia da realidade indica que os fatos reais devem prevalecer sobre os documentos assinados pelo empregado (VERDADEIRO).

4. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

- Na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença de subordinação do empregado frente ao empregador.
- Assim, mesmo que o ato seja bilateral, se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei.

HIPÓTESES DE ACORDO INDIVIDUAIS ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR PREVISTAS NA REFORMA TRABALHISTA:

1.	Compensação de jornada (art. 59, § 6º, da CLT).
2.	Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, da CLT).
3.	Jornada de 12 x 26 (art. 59-A da CLT).
4.	Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, da CLT).

5.	Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D da CLT).
6.	Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, da CLT).
7.	Intervalo para amamentação (art. 396 da CLT).
8.	Empregado “hipersuficiente” (art. 444, parágrafo único, e 611-A da CLT).
9.	Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT).
10.	Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, da CLT).
11.	Distrato (art. 484-A da CLT).
12.	Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A da CLT).
13.	Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT).

PGE/RO – Procurador do Estado (2011):

O princípio da irrenunciabilidade significa a não admissão, em tese, que o empregado abra mão de seus direitos trabalhistas, em grande parte imantados de indisponibilidade absoluta (VERDADEIRO).

5. PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA

- Princípio expressamente previsto na CLT (art. 8, §3º).
- Novidade da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17).

Art. 8º (...)

§ 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.

Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

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.

PGM/Goiana – Procurador do Município (2015):

A empresa individual e as instituições sem finalidade lucrativa não podem admitir trabalhadores como empregados, exceto na qualidade de domésticos, em razão da ausência de sua finalidade lucrativa (FALSO).

PGE/AM – Procurador do Estado (2010) – FCC:

Não cabe às empresas filantrópicas e sem fins lucrativos adotar as medidas determinadas pelo órgão regional competente, na medida em que se tratam de empregadores diferenciados (FALSO).

GRUPO ECONÔMICO

1. REFORMA TRABALHISTA

- Com a Reforma Trabalhista, não há mais a exigência de que as empresas constituam grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica.
- Ainda que exista autonomia entre as empresas do grupo econômico, haverá responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.
- Antes da Reforma Trabalhista, a CLT previa tão somente o grupo econômico por subordinação (vertical). Agora, existe expressamente a figura do grupo econômico por coordenação (horizontal).
- A caracterização do grupo econômico exige uma demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

2. ESPÉCIES DE GRUPOS ECONÔMICOS

GRUPO ECONÔMICO POR SUBORDINAÇÃO	GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO
Quando uma empresa pertence a um grupo econômico, que é comandada por outra empresa. Há hierarquia entre as empresas.	As empresas, apesar de interligadas, atuam sem necessidade de um empregador-dirigente.

Art. 2º (...)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*

TC/DF – Procurador de Contas (2021) – CESPE

A empresa A e a empresa B formam um grupo econômico para fins trabalhistas. A empresa A administra e controla a empresa B e contratou João para prestar serviço empregatício às duas empresas durante a mesma jornada de trabalho. O documento de formalização dessa contratação contém cláusula prevendo que a prestação de serviços às empresas do grupo não caracteriza mais de um contrato de trabalho. No decorrer da execução do contrato de trabalho, João passou a chegar atrasado no serviço de forma reiterada, sem apresentar justificativa. Seu chefe direto passou, então, a exigir de João a execução de atividades alheias ao contrato laboral e incompatíveis com a sua qualificação profissional, o que causava constrangimentos ao empregado. Considerando essa situação hipotética bem como a legislação pertinente e o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, julgue o item seguinte.

As empresas A e B são solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes das suas relações de emprego com João. (VERDADEIRO)

2. REQUISITOS

- A demonstração do interesse integrado.
- A efetiva comunhão de interesses.

- Atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Importante:

A mera identidade de sócios, por si só, não caracteriza grupo econômico.

Art. 2º (...)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

PGM/Tramandaí – Procurador do Município (2021) - FUNDATEC

Caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo desnecessária, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (FALSO)

Procurador Legislativo/Câmara Pindorama (2020) – VUNESP

Quanto ao grupo econômico, para fins de responsabilidade trabalhista, é correto afirmar que

A pode ser caracterizado pela mera identidade de sócios, desde que pertencentes à mesma família.

B pressupõe necessariamente a existência de uma holding que controla as demais empresas dele integrantes.

C todas as empresas dele integrantes são subsidiariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas contraídas pelo empregador.

D pode estar configurado pelo interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas dele integrantes. (VERDADEIRO)

E depende do preenchimento dos requisitos estatutários e da subordinação das empresas dele integrantes à empresa principal.

PGM/Campo Grande – Procurador do Município (2019) – CESPE:

Para a justiça do trabalho, a existência de sócios em comum entre duas empresas basta para a configuração de grupo econômico e, conseqüentemente, para responsabilização solidária entre elas. (FALSO)

PGM São José dos Campos - Procurador do Município (2019) – VUNESP

A responsabilidade solidária das empresas que integram o mesmo grupo econômico do empregador

A depende da configuração do grupo econômico como empregador único.

B emerge de dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho e não depende da prestação de serviços a todas as empresas do grupo. (VERDADEIRO)

C pressupõe a existência de uma empresa mãe, que comanda as demais integrantes do grupo.

D pressupõe a desconsideração da personalidade jurídica do empregador.

E pressupõe a sucessão de empresas ou de empregadores.

PGE/TO – Procurador do Estado (2018) – FCC:

c) 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. (VERDADEIRO)

d) as instituições de beneficência e as associações recreativas não se equiparam ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de

emprego, em razão da ausência de finalidade lucrativa. (FALSO)
e) a empresa que estiver sob a direção, controle ou administração de outra e íntegro grupo econômico, será responsável subsidiariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego da empresa controladora. (FALSO)

PGE/PE – Procurador do Estado (2018) – CESPE:

I Uma vez caracterizada a sucessão trabalhista, apenas a empresa sucessora responderá pelos débitos de natureza trabalhista, podendo-se acionar a empresa sucedida somente se comprovada fraude na operação societária que transferiu as atividades e os contratos de trabalho. (VERDADEIRO)

II Para a justiça do trabalho, a mera identidade de sócios é suficiente para configurar a existência de um grupo econômico. (FALSO)

III Configurado o grupo econômico, as empresas responderão subsidiariamente pelas obrigações decorrentes das relações de emprego. (FALSO)

PGM/Campinas – Procurador do Município (2016) - FCC

A empresa Delta Produções Culturais Ltda., que pertence ao grupo econômico Delta Empreendimentos S/A, contratou o empregado Zeus para a função de produtor cultural. Após dois anos de vigência do contrato de trabalho, os sócios originais da empregadora de Zeus retiraram-se da sociedade e as cotas societárias foram transferidas para outras pessoas. Por ocasião desta alteração societária, Zeus foi dispensado sem justa causa, mas não recebeu as devidas verbas rescisórias. Nessa situação,

- a) as alterações na titularidade ou na estrutura jurídica da empresa empregadora alteram os contratos de trabalho, implicando formação de novo liame contratual trabalhista, havendo responsabilidade exclusiva dos novos sócios adquirentes.
- b) a empresa Delta Empreendimentos S/A não responderá pelos haveres rescisórios de Zeus por não ser a sua efetiva e real empregadora.
- c) apenas os sócios originais da empresa Delta Produções Culturais Ltda. terão responsabilidade pela rescisão contratual de Zeus, visto que a alteração societária implica modificação dos contratos de trabalho.
- d) a responsabilidade da empresa Delta Empreendimentos S/A será subsidiária em relação à empresa Delta Produções Culturais Ltda., independentemente da alteração societária dessa última, desde que Zeus tenha prestado serviços concomitantemente às duas empresas do grupo econômico.
- e) Zeus deverá acionar a empresa Delta Produções Culturais Ltda. para cobrar seus haveres rescisórios, podendo, ainda, postular pela responsabilidade solidária da empresa Delta Empreendimentos S/A em razão da formação do grupo econômico trabalhista (VERDADEIRO).

PGM/Porto Alegre – Procurador do Município (2016):

Assinale a alternativa que contempla a correlação correta relativamente à responsabilidade pelo adimplemento dos créditos trabalhistas, considerando a lei, a doutrina e a jurisprudência majoritária.

- a) Grupo Econômico: Responsabilidade principal da empregadora e subsidiária das demais empresas do grupo; Sucessão de

<p>Empregadores Típica (sem fraude): Responsabilidade exclusiva do empregador sucedido; Desmembramento de Municípios (emancipação): Responsabilidade do Município-mãe até a emancipação e a responsabilidade do novo Município pelo período posterior.</p> <p>b) Grupo Econômico: Responsabilidade solidária entre as empresas do grupo; Sucessão de Empregadores Típica (sem fraude): Responsabilidade exclusiva do empregador sucessor; Desmembramento de Municípios (emancipação): Responsabilidade exclusiva do novo Município.</p> <p>c) Grupo Econômico: Responsabilidade principal da empregadora e subsidiária das demais empresas do grupo; Sucessão de Empregadores Típica (sem fraude): Responsabilidade solidária entre empregador sucessor e sucedido; Desmembramento de Municípios (emancipação): Responsabilidade solidária dos Municípios.</p> <p>d) Grupo Econômico: Responsabilidade solidária entre as empresas do grupo; Sucessão de Empregadores Típica (sem fraude): Responsabilidade principal do empregador sucedido e subsidiária do empregador sucessor; Desmembramento de Municípios (emancipação): Responsabilidade exclusiva do Município-mãe.</p> <p>e) Grupo Econômico: Responsabilidade solidária entre as empresas do grupo; Sucessão de Empregadores Típica (sem fraude): Responsabilidade exclusiva do empregador sucessor; Desmembramento de Municípios (emancipação): Responsabilidade do Município-mãe até a emancipação e a responsabilidade do novo Município pelo período posterior (VERDADEIRO).</p>
--

3. SÚMULAS

1. Súmula 129/TST:

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.

Importante:	
1.	Em relação ao grupo econômico, o TST adotou a tese do empregador único ao admitir a existência tanto da responsabilidade passiva quanto da responsabilidade ativa. A passiva é extraída da simples leitura do art. 2º, §2º, da CLT. Já a existência da responsabilidade ativa foi cristalizada com a edição da Súmula 129/TST.
2.	A partir da premissa do trabalhador único, o TST já admitiu, inclusive, a possibilidade de equiparação salarial envolvendo trabalhadores pertencentes a empresas diversas do mesmo grupo econômico (AIRR - 30-24.2010.5.02.0254)

TC/DF – Procurador de Contas (2021) – CESPE

A empresa A e a empresa B formam um grupo econômico para fins trabalhistas. A empresa A administra e controla a empresa B e contratou João para prestar serviço empregatício às duas empresas durante a mesma jornada de trabalho. O documento de formalização dessa contratação contém cláusula prevendo que a prestação de serviços às empresas do grupo não caracteriza mais de um contrato de trabalho. No decorrer da execução do contrato de trabalho, João passou a chegar atrasado no serviço de forma reiterada, sem apresentar justificativa. Seu chefe direto passou, então, a exigir de João a execução de atividades alheias ao contrato laboral e incompatíveis com a sua qualificação profissional, o que causava constrangimentos ao empregado. Considerando essa situação hipotética bem como a legislação pertinente e o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, julgue o item seguinte.

Não há vício de legalidade na cláusula contratual mencionada, porquanto a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, de fato não caracteriza mais de um contrato de trabalho. (VERDADEIRO)

Ao contratar João para prestar serviço às duas empresas do grupo durante a mesma jornada de trabalho, a empresa se valeu do seu poder de organização. (VERDADEIRO)

PGE/PI – Procurador do Estado (2014) – CESPE:

Independentemente de ajuste em contrário, o serviço prestado para várias empresas de um mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho (FALSO).

2. Súmula 205/TST:

Súmula 205/TST (CANCELADA!)

O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

GRUPO ECONÔMICO	TERCEIRIZAÇÃO
O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, PODE SER sujeito passivo na execução (entendimento retirado do cancelamento da súmula 205 do TST)	O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, DESDE QUE haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (súmula 331, IV, do TST)

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.

ESTRUTURA DA RELAÇÃO DE EMPREGO	Pessoa física
	Não eventualidade (habitualidade)
	Onerosidade
	Pessoalidade
	Subordinação

COMENTÁRIOS:	
1.	Segundo a teoria dos fins do empreendimento (doutrina majoritária), a “não eventualidade” diz respeito à atividade desenvolvida pela empresa e não à quantidade de tempo em que o empregado fica à disposição do empregador. Por conta disso, o trabalho subordinado deve ter ligação com o objeto social da empresa ou, se for relacionado à atividade meio, que tenha caráter de permanência.
2.	A relação de emprego é <i>intuitu personae</i> em relação ao empregado. Representa o caráter fiduciário (de confiança) que o empregador deposita em seu empregado, devendo este cumprir pessoalmente as suas tarefas. Pode ser ainda chamado de personalíssimo e infungível. Quanto ao empregador, todavia, inexistente, em regra, qualquer pessoalidade, pouco importando ao trabalhador quem efetivamente paga seu salário, desde que o receba (despersonalização do empregador). Excepcionalmente, se o empregado for uma pessoa física que desenvolva uma atividade econômica personalíssima, o vínculo empregatício também será <i>intuitu personae</i> e também em relação à figura do empregador.
3.	Atualmente a doutrina e a jurisprudência adotam pacificamente a ideia de subordinação jurídica . Assim, a subordinação existente entre empregado e empregador é jurídica, tendo em vista que decorre do contrato estabelecido entre ambos (contrato de trabalho). Não é subordinação econômica.
4.	Alguns autores trabalhistas ainda incluem a alteridade – riscos do negócio é do empregador – como requisito da relação de emprego.
5.	Exclusividade (empregado trabalhar somente para um empregador), local do trabalho e profissionalidade não são requisitos para caracterização do emprego.

PGM/São José do Rio Preto – Procurador do Município (2019) - VUNESP

Com o intuito de contribuir para o aprendizado dos alunos de uma escola da rede pública municipal, Sherazade oferece, gratuitamente, seus serviços como “contadora de histórias para crianças”. A Diretora da escola aceita a proposta, especificando os dias da semana em que o trabalho deverá ser desenvolvido, bem como algumas diretrizes a serem observadas pela ofertante. Depois de cinco anos atuando como “contadora de histórias” na escola municipal, Sherazade propõe reclamação trabalhista em face do Município, solicitando o reconhecimento de vínculo empregatício. O Procurador Municipal incumbido de elaborar a respectiva contestação deverá sustentar que a alegada relação de trabalho jamais existiu porque não caracterizados os seguintes elementos indispensáveis à configuração do vínculo empregatício:

<p>A personalidade e não eventualidade. B subordinação e personalidade. C onerosidade e subordinação. (VERDADEIRO) D não eventualidade e instrumento contratual. E instrumento contratual e subordinação</p>
<p>PGE/TO – Procurador do Estado (2018) – FCC: a) para caracterização da figura do empregado levar-se-ão em conta distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, bem como entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (FALSO)</p>
<p>Câmara de Belo Horizonte – Procurador Legislativo (2017): A relação de emprego tem como principal característica a presença do empregado, parte mais fraca da relação jurídica. O direito do trabalho foi pensado e criado exatamente para proteger a figura desse trabalhador. Portanto, é imprescindível que o operador do direito do trabalho (advogado, professor, procurador, juiz do trabalho, candidatos a cargos públicos etc.) saiba diferenciar o trabalhador em sentido amplo e o trabalhador com vínculo empregatício. Sobre o tema, assinale a alternativa correta. a) O empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais (eficiência, lealdade, conhecimentos técnicos, moral etc.). Diante disso, não se pode fazer substituir por um terceiro. (VERDADEIRO) b) O empregado é pessoa física ou jurídica (empresa, associação, cooperativa etc.). A lei trabalhista foi criada para protegê-lo. Assim, excluem-se da figura do empregado a prestação de serviços por animais. c) A subordinação do empregado decorre de lei, alcança a vida pessoal do trabalhador. O empregado fica sujeito às orientações dadas pelo empregador, como horário de trabalho, utilização de maquinário etc. d) Presentes os quatro requisitos (personalidade, onerosidade, eventualidade e subordinação) será declarado o vínculo, independentemente da nomenclatura que seja utilizada para identificar o trabalhador (funcionário, colaborador, ajudante etc.).</p>
<p>PGM/Goiana – Procurador do Município (2015): a) Poderá haver distinção relativa à espécie de emprego e à condição do trabalhador, bem como entre o trabalho intelectual, técnico e manual (FALSO). b) Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (FALSO).</p>
<p>PGE/RS – Procurador do Estado (2015): a) A não eventualidade manifesta-se pela relação do serviço prestado pelo trabalhador e a atividade empreendida pelo tomador dos serviços. Em outras palavras, serviço não eventual é o serviço essencial para o empregador, pois, sem ele, este não conseguiria desenvolver o seu fim empresarial (VERDADEIRO). b) Como corolário da personalidade, é possível afirmar que a relação de emprego encerra obrigação infungível, personalíssima e intransferível quanto ao empregado, não podendo ser efetuada, na mesma relação jurídica, por pessoa diferente daquela que a contraiu (VERDADEIRO). c) A relação de emprego é sempre intuitu personae, tanto em relação ao empregado quanto ao empregador (FALSO).</p>
<p>PGM/Salvador – Procurador do Município (2015) - CESPE:</p>

- a) A CLT prevê a exclusividade como requisito para a caracterização da relação de emprego, não podendo o trabalhador formalmente cumular vários empregos (FALSO).
- b) O critério adotado pelo legislador trabalhista para classificar a natureza da subordinação existente entre empregado e empregador foi o da subordinação técnica (FALSO).

PGE/PI – Procurador do Estado (2014) – CESPE:

No direito do trabalho brasileiro, adota-se a teoria segundo a qual a não eventualidade na relação de emprego está relacionada ao empregado, isto é, à necessidade permanente de a prestação de serviço ser habitual, de modo a garantir o emprego do trabalhador (FALSO).


PGM/Cuiabá – Procurador do Município (2014) – FCC:

De acordo com a CLT considera-se empregado

- a) toda pessoa física ou jurídica que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (FALSO)
- b) toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador individual ou coletivo, com ou sem subordinação e mediante remuneração. (FALSO)
- c) toda pessoa natural que presta serviços de natureza eventual ou não a empregador, sob subordinação econômica e mediante remuneração. (FALSO)
- d) toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (VERDEIRO)
- e) todo sujeito de direito que presta serviços de natureza contínua ao contratante, com ou sem personalidade, mediante salário e com subordinação (FALSO)

AGU – Advogado da União (2012) – CESPE:

A lei considera empregado a pessoa física que, em caráter não eventual e mediante relação de subordinação e contraprestação salarial, presta serviços a outrem, denominado empregador (VERDADEIRO).

 **SÚMULAS:**

Súmula 386/TST:

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

TRABALHO PROIBIDO	TRABALHO ILÍCITO
Trabalho proibido é aquele prestado em condições que agridem a saúde e a segurança do trabalhador, ou seja, desrespeitam normas de proteção trabalhista. A lei proíbe que esse tipo de trabalho se desenvolva de forma válida. Exemplo: trabalho da criança, com 13 anos de idade,	No trabalho ilícito, a prestação de serviços afronta a lei penal. Exemplos: jogo do bicho, o matador de aluguel, médico em clínica de abordo clandestino, contrabando do Paraguai, tráfico de drogas, etc.

em carvoaria ou oficina mecânica	
O vínculo empregatício é declarado e serão pagas as verbas rescisórias do contrato.	O contrato será declarado nulo, ou seja, o vínculo não será declarado, e não haverá pagamento de verbas rescisórias. Mesmo se presentes os quatro requisitos do vínculo empregatício, o vínculo não será reconhecido

DAEM – Procurador Jurídico (2019) – VUNESP

Pedro é policial militar da ativa no Estado de São Paulo e nos dias de folga trabalha como vigilante na Joias Ouro Ltda, três dias por semana, em jornada de 8 horas diárias, recebe salário mensal e não pode ser substituído por qualquer preposto. Pedro recebe ordens diretas de João Carlos, gerente da loja. Pedro não teve a CTPS anotada pela loja. Com relação ao reconhecimento de vínculo empregatício, nesta situação hipotética, é correto afirmar que:

A não estão preenchidos os requisitos da relação de emprego, portanto Pedro não pode ter reconhecido o vínculo empregatício.

B estão preenchidos os requisitos da relação de emprego, contudo Pedro não pode ter reconhecido o vínculo empregatício, por exercer uma função pública que exige dedicação exclusiva.

C estão preenchidos os requisitos da relação de emprego, e Pedro deve ter reconhecido o vínculo empregatício, independentemente de eventual infração administrativa do Estatuto da Polícia Militar. (VERDADEIRO)

D estão preenchidos os requisitos da relação de emprego, contudo Pedro não pode ter reconhecido o vínculo empregatício exclusivamente por ser policial militar.

E estão preenchidos os requisitos da relação de emprego, contudo Pedro poderá receber infração administrativa, que uma vez recebida anulará o eventual reconhecimento do vínculo empregatício.

PGM/Manaus – Procurador do Município (2018) – CESPE:

Um policial militar que, nos dias de folga do serviço em sua corporação, prestar serviços de escolta armada a uma empresa de segurança não fará jus a qualquer indenização, ainda que sofra acidentes em serviço, devido ao fato de a sua condição de policial militar inviabilizar a existência de vínculo empregatício. (FALSO)

PGE/GO – Procurador do Estado (2013):

Ainda que preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é inviável o reconhecimento de vínculo de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no estatuto do policial militar (FALSO).

PGFN – Procurador da Fazenda Nacional (2012) – ESAF:

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. (VERDADEIRO)

PGE/PR – Procurador do Estado (2011):

A declaração positiva de vínculo de emprego entre empresa de segurança