

CLEIZE KOHLS
LUIZ HENRIQUE DUTRA

TRABALHO

TEORIA, PRÁTICA, PEÇAS E QUESTÕES

2ª Fase - Exame de Ordem
Prática e Treino

6ª
EDIÇÃO

Reformulada,
revista,
atualizada
e ampliada

2023

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

PARTE I

DOCTRINA

1

ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

1.1 ÓRGÃOS QUE COMPÕEM A JUSTIÇA DO TRABALHO

- a) **Tribunal Superior do Trabalho – TST (Brasília):** compõe-se de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de setenta anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal. É composto pelo Tribunal Pleno, Órgão especial, Seção Especializadas em Dissídios Coletivos, Seção Especializada em Dissídios Individuais e Turmas.
- b) **Tribunais Regionais do Trabalho – TRTs (região):** compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de setenta anos de idade. Na CLT e nos Regimentos internos estão definidas as competências internas dos Tribunais.
- c) **Juízes do Trabalho (Varas do Trabalho): Juiz de Direito** – localidades onde não haja vara do trabalho – **art. 112 da CF:** A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

• Vara do Trabalho

A grande maioria das ações terá início nas Varas do Trabalho. Nelas temos a figura do juiz do trabalho. São exemplos de ações que são ajuizadas na Vara do Trabalho: Reclamação Trabalhista, Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave, Ação de Consignação em Pagamento.

Na CLT encontramos a competência da Vara do Trabalho: **arts. 652, 653 e 659.**

• TRT

Os Tribunais Regionais serão competentes para processar e julgar as ações de competência originárias, a exemplo da ação rescisória. E, também terá competência recursal. São recursos que são direcionados para o TRT: recurso ordinário e agravo de petição.

Na CF você encontra a disposição sobre o TRT no **art. 115**, e na CLT nos **arts. 678 e 674.**

• TST

O TST também possui competência para processar e julgar ações de competência originária, a exemplo da ação rescisória. E os recursos de revista e de embargos ao TST, são por ele analisados.

1.2 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Após saber como é composta a Justiça do Trabalho, necessário se faz analisar quais as

demandas que poderão ser apreciadas nessa justiça (competência material – absoluta), e, para tanto, o **art. 114 da CF** nos dá as diretrizes necessárias:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da **relação de trabalho**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II – as ações que envolvam exercício do direito de **greve**;

III – as ações sobre **representação sindical**, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV – os **mandados de segurança, habeas corpus e habeas data**, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V – os **conflitos de competência** entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI – as ações de indenização por **dano moral ou patrimonial**, decorrentes da relação de trabalho;

VII – as ações relativas às **penalidades administrativas** impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII – a **execução, de ofício, das contribuições sociais** previstas no art. 195, I, *α*, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

🕒 Dicas sobre o artigo:

Inicialmente, atente que a Justiça do Trabalho é competente para dirimir as questões relativas à relação de trabalho e não somente à relação de emprego. Mas, conforme entendimento do STF, na ADIN 3.395-6, fica excluída da interpretação deste artigo a competência para julgar causas entre o Poder Público e seus servidores, vinculados por típica relação de ordem estatutária.

É competente para processar e julgar ações que envolvem **exercício de direito de greve**, inclusive ações possessórias, a teor da **Súm. Vinc. nº 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”.

Sobre a competência para ações de indenização por **dano moral ou patrimonial** deve-se observar que a Justiça do Trabalho é *competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido, conforme Súm. nº 392 do TST.*

Ademais, sobre as **contribuições sociais**, a competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição, consoante a **Súm. nº 368 do TST.**

Aqui você precisa ficar atento para o fato de que a Justiça do Trabalho NÃO TEM competência para cobrar contribuições não feitas ao longo da contratação, mas apenas para exultar aquelas que derivam da sentença que ela proferir.

Sobre as contribuições, vale observar ainda:

Súmula nº 454 do TST: Compete à Justiça do Trabalho a execução, de ofício, da contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), que tem natureza de contribuição para a seguridade social (arts. 114, VIII, e 195, I, “a”, da CF), pois se destina ao financiamento de benefícios relativos à incapacidade do empregado decorrente de infortúnio no trabalho (arts. 11 e 22 da Lei nº 8.212/1991).

OJ 376 nº SBDI-I: É devida a contribuição previdenciária sobre o valor do acordo celebrado e homologado após o trânsito em julgado de decisão judicial, respeitada a proporcionalidade de valores entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória deferidas na decisão condenatória e as parcelas objeto do acordo.

OJ 398 nº SBDI-I: Nos acordos homologados em juízo em que não haja o reconhecimento de vínculo empregatício, é devido o recolhimento da contribuição previdenciária, mediante a alíquota de 20% a cargo do tomador de serviços e de 11% por parte do prestador de serviços, na qualidade de contribuinte individual, sobre o valor total do acordo, respeitado o teto de contribuição. Inteligência do § 4º do art. 30 e do inciso III do art. 22, todos da Lei nº 8.212, de 24.07.1991.

Súmula nº 401 do TST: Os descontos previdenciários e fiscais devem ser efetuados pelo juízo executório, ainda que a sentença exequenda tenha sido omissa sobre a questão, dado o caráter de ordem pública

ostentado pela norma que os disciplina. A ofensa à coisa julgada somente poderá ser caracterizada na hipótese de o título exequendo, expressamente, afastar a dedução dos valores a título de imposto de renda e de contribuição previdenciária. (ex-OJ nº 81 da SBDI-2 – inserida em 13.03.2002).

Por fim, observe os seguintes entendimentos sobre a competência da Justiça do Trabalho:

Súmula nº 389, I, TST: Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não fornecimento das guias do seguro-desemprego.

Súmula nº 300 do TST: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações ajuizadas por empregados em face de empregadores relativas ao cadastramento no Programa de Integração Social (PIS).

E, não esqueça que a Justiça do Trabalho não tem competência criminal:

Súmula nº 62 do STJ: Compete a justiça estadual processar e julgar o crime de falsa anotação na carteira de trabalho e previdência social, atribuído a empresa privada.

1.3 COMPETÊNCIA TERRITORIAL

Para analisar a competência territorial é necessária a análise do **art. 651 da CLT**:

Art. 651. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, **prestar serviços ao empregador**, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

§ 1º Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a está o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

§ 2º A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

§ 3º Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

Assim, a regra é o local da prestação dos serviços. Se o enunciado não tratar de nenhuma

das exceções, a petição inicial é direcionada para o local em que a pessoa prestou os seus serviços, independentemente de onde tenha sido contratada.

1.4 MODIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA

A CLT é omissa sobre a modificação de competência, aplicando-se, por isso, o CPC. A competência da Justiça do Trabalho pode ser modificada por prorrogação, conexão, continência e prevenção.

- **Prorrogação** – a competência pode ser prorrogada se o réu não opuser exceção declinatória de foro (territorial) no prazo legal.
- **Conexão** – Conforme art. 55 do CPC, reputam-se conexas duas ou mais ações quando lhes for comum o pedido ou a causa de pedir. A competência relativa pode ser modificada pela conexão.
- **Continência** – Conforme art. 56 do CPC, há continência entre duas ou mais ações quando houver identidade quanto às partes e à causa de pedir, mas o pedido de uma, por ser mais amplo, abrange o das demais.
- **Prevenção** – Consoante art. 59 do CPC, o registro ou a distribuição da petição inicial torna preventivo o juízo.

Com relação à **distribuição por dependência**, o CPC estabelece que:

Art. 286. Serão distribuídas por dependência as causas de qualquer natureza:

I – quando se relacionarem, por conexão ou continência, com outra já ajuizada;

II – quando, tendo sido extinto o processo sem resolução de mérito, for reiterado o pedido, ainda que em litisconsórcio com outros autores ou que sejam parcialmente alterados os réus da demanda;

III – quando houver ajuizamento de ações nos termos do art. 55, § 3º, ao juízo preventivo.

⊙ Atenção!

Não se admite o foro de eleição em razão da hipossuficiência econômica do empregado e o art. 651 da CLT visa facilitar o acesso do empregado/trabalhador a Justiça do Trabalho.

1.5 CONFLITOS DE COMPETÊNCIA

O conflito de competência se dá quando houver dois tribunais ou juízes dizendo-se competentes ou incompetentes para apreciar determinada demanda.

Na CLT encontramos a matéria nos arts. 803 e 808, e na CF nos arts. 102, I, o e 105, I, d.

Também importante observar que, conforme a **Súm. n.º 420 do TST**, não se configura conflito de competência entre Tribunal Regional do Trabalho e Vara do Trabalho a ele vinculada.

Assim, para a solução do conflito de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, devemos observar:

- a) Os TRTs são competentes para resolver os casos de conflito de competência entre Varas do Trabalho da mesma região.

$VT \times VT$ (mesma região) = TRT

- b) O TST é competente nos casos de conflito de competência entre TRTs; entre Varas do Trabalho de regiões diversas; e entre TRT e Vara do Trabalho a ele não vinculada.

$TRT \times TRT = TST$

VT (região x) \times VT (região y) = TST

$TRT \times VT$ (outra região) = TST

- c) O STJ resolverá os casos de conflito de competência entre TRT e TJ, TRT e TRF; entre juiz do trabalho e juiz de direito não investido na jurisdição trabalhista (juiz estadual ou juiz federal); entre juiz do trabalho e TJ OU TRF; entre juiz estadual ou federal e TRT.

$TRT \times TJ = STJ$

$TRT \times TRF = STJ$

$VT \times TJ = STJ$

- d) o STF resolverá o conflito entre o TST e qualquer tribunal.



1.6 COMO JÁ FOI COBRADO

Exame 20 (reaplicação)

Em sede de reclamação trabalhista o empregado pleiteou o recolhimento das contribuições previdenciárias não realizadas pelo empregador no curso do contrato de trabalho. Diante disso, responda:

- A) Na qualidade de advogado(a) da empresa, o que você deverá alegar inicialmente, partindo do pressuposto que seu cliente realmente não fez os recolhimentos pretendidos? Fundamente. (Valor: 0,65)
- B) Caso o juiz rejeite seu requerimento e julgue procedente o pedido, que medida você deverá adotar? (Valor: 0,60)

Obs.: o examinando deve fundamentar suas respostas. A mera citação do dispositivo legal não confere pontuação.

Gabarito

A) Deverá ser arguida preliminar de incompetência absoluta em razão da matéria, já que nos termos da súmula 368 do TST e do parágrafo único do Art. 876 da CLT, tal foge à competência da Justiça do Trabalho.

B) Recurso Ordinário, nos termos do Art. 895, inciso I, da CLT.

1.7 MEMORIZANDO

COMPETÊNCIA MATERIAL	➔	Olhe o art. 114 da CF/1988
COMPETÊNCIA TERRITORIAL	➔	Olhe o art. 651 da CLT

Organização da Justiça do Trabalho:



DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO



RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO

39.1 RELAÇÃO DE EMPREGADO

Para verificar a existência de vínculo de emprego entre um trabalhador e um empregador, deve ser observado os requisitos do **art. 3º da CLT**, os quais são:

- a) **Pessoa Física;** Pessoa Jurídica não poderá ser empregado.
- b) **Pessoalidade;** A pessoa é contratada para prestar o serviço e não pode se fazer substituir, salvo prévia autorização do empregador.
- c) **Não eventual;** As partes têm conhecimento dos dias em que haverá a prestação do serviço.
- d) **Onerosidade;** A simples promessa de pagamento já configura o requisito da onerosidade.
- e) **Subordinação;** Deve estar presente a subordinação jurídica entre as partes, ou seja, o empregador deve determinar a forma da prestação de serviço. Existindo todos os requisitos, há o vínculo empregatício entre as partes, independente de outros fatores como, por exemplo, o fato do empregado trabalhar em casa e não no estabelecimento (**Art. 6º da CLT**) ou o fato do trabalhador também ser policial militar (**Súm. nº 386 do TST**).

39.2 TIPOS ESPECIAIS DE EMPREGADOS

A) APRENDIZ

Base Legal: Arts. 424 a 433 da CLT

De acordo com o art. 7º, Inciso XXXIII da CF, a idade mínima para o trabalhador é 16 anos, salvo se na condição de aprendiz, que é de 14 a 24 anos.

O prazo máximo do contrato de aprendizagem é de 2 anos, salvo aprendiz portador de deficiência.

A idade máxima de 24 anos não se aplica ao portador de deficiência.

A jornada máxima do aprendiz é de 6 horas diárias.

O FGTS do aprendiz é na importância de 2% sobre a sua remuneração, art. 15 § 7 da lei 8.036/90.

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (art. 429 da CLT).

As empresas não poderão ter menos de 5% de aprendizes, sob pena de pagar multa administrativa à União, prevista no artigo 434 da CLT.

B) EMPREGADO MENOR

É considerado empregado menor o trabalhador de 16 a 18 anos de idade, lhe sendo vedado o trabalho noturno, insalubre e perigoso conforme disposto no **art. 7º, XXXIII, da CF/1988**.

Ao menor também são proibidas as atividades elencadas no **art. 405 da CLT**, conforme segue:

Art. 405 da CLT – Ao menor não será permitido o trabalho:

I – nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II – em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.
§ 1º (Revogado pela Lei nº 10.097, de 2000).

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros locais públicos dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornalheiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º.

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

O Juiz de Menores, atualmente denominado Juiz da Vara da Infância e Juventude, poderá autorizar o trabalho a que se referem as alíneas *a* e *b* do § 3º do art. 405 da CLT (**art. 406 da CLT**).

A jornada do empregado menor é igual à dos demais trabalhadores, salvo no caso da existência de dois vínculos empregatícios, ao qual nessa situação, para configuração da jornada de trabalho e análise de eventuais horas extras,

deve-se somar a jornada dos dois vínculos empregatícios (**art. 414 da CLT**).

O menor não poderá assinar sozinho o termo de rescisão do contrato de trabalho, mas poderá assinar normalmente o recibo de pagamento do salário (**Art. 439 da CLT**).

Quanto à prescrição, importante frisar que esta somente começa a fluir quando o trabalhador completar a maioridade, ou seja, 18 anos, conforme disposto no **art. 440 da CLT**.

C) EMPREGADA MULHER

A empregada mulher tem alguns direitos específicos, os quais podemos destacar, por exemplo, o uso da força conforme disposto no **art. 390 da CLT**, que dispõe que “ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional”. Já o parágrafo único do artigo traz uma exceção: “não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos”.

O **art. 391-A da CLT** informa que a gestante terá estabilidade da confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o nascimento da criança, já o § 1º do **art. 391-A da CLT** estende a estabilidade também para quem adotar uma criança.

Já o **art. 392 da CLT** garante a licença-maternidade de no mínimo 120 dias às gestantes e o **art. 392-A da CLT** confere o mesmo direito a quem adotar uma criança. Em caso de falecimento durante a licença maternidade, de acordo com o **art. 392-B da CLT** é garantida a licença maternidade ao cônjuge.

Quanto ao trabalho em ambiente insalubre para mulheres, importante a transcrição do **art. 394-A da CLT**:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que

recomende o afastamento durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

§ 1º (VETADO) (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Importante destacar que após julgamento do STF (ADIN 5938), foi considerado inconstitucional a exigência de atestado médico nas hipóteses dos incisos II e III do art. 394-A da CLT.

Na hipótese de aborto não criminoso, terá a mulher direito a 2 semanas de repouso remunerado (**art. 395 da CLT**).

Por fim, é garantido à mulher, durante o período de gestação (até 6 meses após o nascimento da criança), dois intervalos de 30 (trinta) minutos para amamentação (**art. 396 da CLT**).

D) EMPREGADO DOMÉSTICO

Empregado doméstico é aquele que presta serviço de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, mais de duas vezes na semana, não podendo ser menor de 18 anos conforme disposto no **art. 1º da LC nº 150/2015**.

O empregado doméstico pode ser contratado em regime de tempo parcial, desde que sua jornada não exceda 25 horas semanais. Seu salário será proporcional a sua jornada e poderá realizar uma hora por dia, desde que sua jornada não exceda 6 horas diárias (**art. 3º da LC nº 150/15**).

O empregado doméstico que concordar, poderá acompanhar o seu chefe em viagens. Importante destacar que conta tempo de serviço somente as horas efetivamente trabalhadas na viagem, bem como o valor da hora normal é acrescido de 25%, podendo esse acréscimo ser compensado de acordo com a vontade do empregador (**art. 11 da LC nº 150/15**).

O intervalo do empregado doméstico será de no mínimo 1 hora e máximo de 2 horas, podendo ser reduzido, por acordo entre as partes, para 30 minutos (**art. 13 da LC nº 150/2015**).

E) SÓCIO/DIRETOR

No que se refere ao empregado que é eleito Diretor, importante o teor da **Súm. nº 269 do TST**, ao qual menciona que a eleição faz com que o seu contrato de trabalho seja suspenso.

Súmula nº 269 do TST

DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

F) BANCÁRIO

O bancário está regulamentado nos arts. 224 a 226 da CLT e **Súm. nº 102 e 287 do TST**.

O bancário pode ter três tipos de jornadas, dependendo da sua função exercida no banco.

CARGO	REQUISITOS	JORNADA	HE	FUNDAMENTAÇÃO
Escriturário e Caixa	X	6 h/diárias e 30 h/semanais	A partir da 6 h/diária	Caput art. 224 da CLT
Gerente de Agência	Cargo de confiança + gratificação de 1/3	8 h/diárias e 40 h/ semanais	A partir da 8 h/diária	§ 2º do art. 224 da CLT
Gerente Geral	Gratificação de 40%	Não tem	Não tem	Art. 62, II da CLT

Importante destacar o teor da Súmula 199 do TST, que trata da pré-contratação de horas extras, conforme transcrição abaixo:

SÚMULA Nº 199 do TST – BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS

I – A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.

II – Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas.

G) ADVOGADO

A profissão do advogado está regulamentada na **Lei nº 8.906/1994**.

A relação de emprego, na qualidade de advogado, não retira a isenção técnica nem reduz a independência profissional inerente à advocacia. O advogado empregado não está obrigado à prestação de serviços profissionais de interesse pessoal dos empregadores fora da relação de emprego (**art. 18**).

A jornada de trabalho do advogado empregado, quando prestar serviço para empresas, não poderá exceder a duração diária de 8 (oito) horas contínuas e a de 40 (quarenta) horas semanais, nos termos do art. 20 da lei 8.906/1994.

Considera-se como período de trabalho o tempo em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas, sendo-lhe reembolsadas as despesas feitas com transporte, hospedagem e alimentação.

As horas trabalhadas que excederem a jornada normal são remuneradas por um adicional não inferior a 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, mesmo havendo contrato escrito.

Essa disposição estava prevista no *caput* do art. 20 que possui nova redação conforme citada acima.

As horas trabalhadas no período das vinte horas de um dia até às cinco horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do

adicional de 25% (vinte e cinco por cento) (**§ 3º do art. 20**).

Nas causas em que for parte o empregador, ou pessoa por este representada, os honorários de sucumbência são devidos aos advogados empregados. Os honorários de sucumbência, percebidos por advogado empregado de sociedade de advogados são partilhados entre ele e a empregadora, na forma estabelecida em acordo (**art. 21**).

H) EMPREGADO RURAL

O trabalho rural está regulamentado pela **Lei nº 5.889/1973**, a qual define empregado rural como toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário (**art. 2º**) e empregador rural, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados (**art. 3º**).

39.3 RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação de trabalho ocorre quando existe a prestação de serviço, mas sem a existência de vínculo empregatício.

A) AVULSO

O trabalhador avulso está regulamentado na **Lei nº 12.023/2009**, e, apesar de não ser empregado, possui igualdade de direitos com o trabalhador com vínculo empregatício (**art. 7º, XXXIV, da CF/1988**).

Eventual conflito entre o trabalhador avulso e o seu contratante, será analisado pela Justiça do Trabalho, conforme determina o disposto no **art. 643 da CLT**.

B) AUTÔNOMO

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (**art. 442-B da CLT**).

C) ESTAGIÁRIO

O estágio está regulamentado pela **Lei nº 11.788/2008**.

EXAME XVIII



PEÇA PRÁTICO-PROFISSIONAL (ADAPTADA)

Nos autos da reclamação trabalhista 1234, movida por Gilson Reis em face da sociedade empresária Transporte Rápido Ltda., em trâmite perante a 15ª Vara do Trabalho do Recife/PE, a dinâmica dos fatos e os pedidos foram articulados da seguinte maneira: o trabalhador foi admitido em 13/05/2014, recebeu aviso-prévio em 09/11/2020, para ser trabalhado, e ajuizou a demanda em 20/04/2021. Exercia a função de auxiliar de serviços gerais. Requereu sua reintegração porque, em 20/11/2020, apresentou candidatura ao cargo de dirigente sindical da sua categoria, informando o fato ao empregador por e-mail, o que lhe garante o emprego na forma do Art. 543, § 3º, da CLT, não respeitada pelo ex-empregador. Que trabalhava de segunda a sexta-feira das 5:00h às 15:00h, com intervalo de duas horas para refeição, jamais recebendo horas extras nem adicional noturno, o que postula na demanda. Que o intervalo

interjornada não era observado, daí por que deseja que isso seja remunerado como hora extra.

Contratado como advogado(a), você deve apresentar a medida processual adequada à defesa dos interesses da sociedade empresária Transporte Rápido Ltda., sem criar dados ou fatos não informados. (Valor: 5,00)

Obs.: a peça deve abranger todos os fundamentos de Direito que possam ser utilizados para dar respaldo à pretensão. A simples menção ou transcrição do dispositivo legal não confere pontuação. Nos casos em que a lei exigir liquidação de valores, não será necessário que o examinando a apresente, admitindo-se que o escritório possui setor próprio ou contratado especificamente para tal fim.

PEÇA PROFISSIONAL 1/5

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

PEÇA PROFISSIONAL 2/5

31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	
46	
47	
48	
49	
50	
51	
52	
53	
54	
55	
56	
57	
58	
59	
60	

PEÇA PROFISSIONAL 3/5

61	
62	
63	
64	
65	
66	
67	
68	
69	
70	
71	
72	
73	
74	
75	
76	
77	
78	
79	
80	
81	
82	
83	
84	
85	
86	
87	
88	
89	
90	



EXAME XVIII

RESOLUÇÃO DA PEÇA PRÁTICO-PROFISSIONAL

1	AO DOUTO JUÍZO DA 15ª VARA DO TRABALHO DE RECI-
2	FE/PE
3	
4	
5	Processo nº 1234
6	
7	TRANSPORTE RÁPIDO LTDA., sociedade empresária já qua-
8	lificada nos autos do processo em epígrafe, vem à presença de Vossa
9	Excelência, por seu advogado (procuração em anexo, com endereço
10	profissional completo...), com fundamento no art. 847 da CLT, ofe-
11	recer
12	CONTESTAÇÃO
13	
14	Aos termos da Reclamação Trabalhista ajuizada por GILSON
15	REIS, também já qualificado nos autos, pelas razões de fato e de
16	direito que passa a expor:
17	
18	DA PREJUDICIAL DE PRESCRIÇÃO PARCIAL
19	A presente ação foi ajuizada em 20/04/2021, sendo que o re-
20	clamante postula verbas que retroagem a data da contratação, que
21	foi feita em 13/05/2014. Há, no caso, prescrição quinquenal, já
22	que somente podem ser buscadas as pretensões até cinco contados do
23	ajuizamento da ação, conforme estabelece o art. 7º, XXIX, da CF, OU
24	art. 11, caput, da CLT OU Súmula 308, I, do TST.
25	Diante do exposto, requer a extinção com resolução de mérito dos
26	pedidos anteriores a 20/04/2016, conforme art. 487, II, do CPC.
27	
28	DA REINTEGRAÇÃO
29	O trabalhador foi admitido em 13/05/2014, recebeu aviso-prévio
30	em 09/11/2020, para ser trabalhado. Requereu sua reintegração

31	porque, em 20/11/2020, apresentou candidatura ao cargo de di-
32	rigente sindical da sua categoria, informando o fato ao empregador
33	por e-mail, o que lhe garantiria o emprego na forma do Art. 543,
34	§ 3º, da CLT. Ocorre que, quando da candidatura o reclamante já
35	estava em aviso-prévio, o que lhe retira a aplicação do art. 543, §
36	3º, da CLT, não tendo, por essa razão, garantia de emprego, sendo
37	indevida a sua reintegração.
38	Assim requer seja julgado improcedente o pedido de reintegração,
39	já que a candidatura se deu no prazo do aviso-prévio, em conformi-
40	dade ao disposto na Súmula 369, V, do TST.
41	
42	DAS HORAS EXTRAS
43	O Reclamante alega que trabalhava de segunda a sexta-feira das
44	5:00h às 15:00h, com intervalo de duas horas para refeição, ja-
45	mais recebendo horas extras nem adicional noturno, o que postula
46	na demanda. Porém, não há que se falar em horas extras, pois o re-
47	clamante não excedia sua jornada diária, nem ultrapassava a carga
48	horária semanal, já que cumpria jornada de 8 horas, de segunda a
49	sexta-feira, estando, pois, dentro da limitação estabelecida pela Cons-
50	tituição Federal, no art. 7º, XIII e na CLT, em seu art. 58.
51	Diante do exposto, requer seja julgado improcedente o pedido do
52	reclamante, já que respeitado o limite de jornada.
53	
54	DO ADICIONAL NOTURNO
55	O Reclamante alega que trabalhava de segunda a sexta-feira das
56	5:00h às 15:00h, com intervalo de duas horas para refeição, jamais
57	recebendo horas extras nem adicional noturno, o que postula na de-
58	manda. Porém, o reclamante não laborava em honorário noturno,
59	razão pela qual não lhe era devido adicional noturno, pois a CLT,
60	em seu art. 73, § 2º, estabelece que apenas será considerado noturno

61	<i>o trabalho realizado entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte,</i>
62	<i>o que não é o caso, pois o reclamante iniciava as 5h e terminava sua</i>
63	<i>jornada as 15h.</i>
64	<i>Diante do exposto, requer seja julgado improcedente o pedido do</i>
65	<i>reclamante, pois não trabalhava em horário noturno.</i>
66	
67	DO INTERVALO INTERJORNADA
68	<i>O reclamante alega que o intervalo interjornada não era observa-</i>
69	<i>do, daí por que deseja que isso seja remunerado como hora extra.</i>
70	<i>Porém, entre as jornadas o reclamante tinha intervalo de 14 horas, ou</i>
71	<i>seja, era respeitado o intervalo mínimo estabelecido pela CLT, em seu</i>
72	<i>art. 66, quando refere que esse intervalo deve ser 11 horas no mínimo.</i>
73	<i>Assim, requer seja julgado improcedente o pedido do reclamante,</i>
74	<i>pois respeitado o intervalo interjornada.</i>
75	
76	DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA
77	<i>Requer a condenação do reclamante nos honorários de sucumbên-</i>
78	<i>cia, conforme art. 791-A da CLT, já que será o sucumbente na ação.</i>
79	
80	DOS PEDIDOS
81	<i>Diante do exposto, requer:</i>
82	<i>a) Seja acolhida a prejudicial de prescrição quinquenal, ex-</i>
83	<i>tinguindo-se o feito, com relação aos pedidos anteriores a</i>
84	<i>20/04/2016, com resolução de mérito;</i>
85	<i>b) Sejam, no mérito, os pedidos julgados improcedentes, pelas ra-</i>
86	<i>zões apresentadas;</i>
87	<i>c) Protesta pela produção de provas em direito admitidas;</i>
88	<i>d) A condenação do reclamante ao pagamento de honorários de</i>
89	<i>sucumbência, com fundamento no art. 791-A da CLT.</i>
90	