

1. DIREITO DO TRABALHO: DEFINIÇÃO, HISTÓRIA, FINALIDADES E DIVISÃO.

- **CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO:** “Ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção deste trabalho em sua estrutura e atividade” (pg. 24).
- Essa definição possui todos os elementos da ciência jurídica: normas, princípios e instituições.
- O direito do trabalho clássico cuida do trabalhador subordinado (relações empregado-empregador).
- O trabalho autônomo é tratado pelo direito civil.
- Modernamente o direito do trabalho está ampliando suas fronteiras e se preocupando com as outras formas de relação de trabalho.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS	
Normas	Princípios
	Regras
Instituições	Ministério Público do Trabalho
	Justiça do Trabalho
	Organizações

- **HISTÓRIA:**
- Com a revolução francesa surgiu a idéia de liberdade, incluindo a contratual.
- Com o crescimento das indústrias e face às péssimas condições de trabalho, os trabalhadores começaram a se organizar, ainda que, nessa primeira fase, isso fosse proibido.
- Em meados do séc. XIX surgiram doutrinas sociais que instrumentaram os movimentos dos trabalhadores.
- A partir disso o Estado passou a tolerar as associações de trabalhadores.
- Depois das grandes guerras a Democracia começa a ganhar força e isso se reflete no direito do trabalho.
- Mais Tarde, surge o reconhecimento da matéria trabalhista nas constituições e posteriores legislações trabalhistas.

PERÍODOS	1. Proibição
	2. Tolerância
	3. Reconhecimento

CAUSAS DE SURGIMENTO DO MODERNO DIREITO DO TRABALHO	1. Revolução Industrial
	2. Estado Intervencionista
	3. Reivindicações dos trabalhadores

- Para o Direito do Trabalho o Brasil, podemos mencionar, entre os fatores estrangeiros que influenciaram seu surgimento:
 1. Surgimento de legislações trabalhistas na Europa;
 2. Ingresso do Brasil na O.I.T.
- Dentre os fatores nacionais, podemos citar:
 1. Movimento operário entre o fim do séc. XIX e início do séc. XX.
 2. Surto Industrial pós I Grande Guerra.
- As normas trabalhistas mais importantes são:
 1. As Constituições Federais, começando pela C.F. de 1934 e destacando-se a de 1988.
 2. A Consolidação das Leis do Trabalho.

➤ **FINALIDADES:**

- O Direito do trabalho recebeu influências filosóficas e políticas.
- Apresentam-se diversas visões quanto ao papel e missão do direito do trabalho:
 1. Tutelar: Busca proteger o trabalhador diante do poder econômico do empregador.
 2. Conservador: há doutrinas que vêem a CLT como uma maneira do Estado de diminuir a força dos sindicatos, tornando-os órgãos assistencialistas, no sentido de que é o Estado que concede os benefícios, a lei.
 3. Econômica: As vantagens concedidas aos trabalhadores dependem do estudo de viabilidade econômica.
 4. Social: por meio da promoção de valores sociais busca assegurar a dignidade.
 5. Coordenadora: Busca coordenar os interesses do capital e do trabalho.
 6. Atual: O direito do trabalho evolui de várias concepções e se constitui de uma síntese que considera todas essas concepções. O direito do trabalho precisa mudar para adaptar-se as realidades econômicas e sociais, porém sem se esquecer dos valores como a dignidade e as conquistas sociais.

➤ **DIVISÃO:**

- O Direito do trabalho se divide entre:
 1. Individual: cuida das relações entre empregado e empregador;
 2. Coletivo: preocupa-se com as relações intersindicais.

2. RELAÇÕES COM OUTRAS DISCIPLINAS. NATUREZA JURÍDICA.

➤ **DIREITO COMUM:**

- O Art. 8º § único trata da possibilidade de aplicação subsidiária do direito comum, quando ele estiver de acordo com os princípios do direito do trabalho.
- Assim, aplica-se primeiro a lei especial, e apenas como auxílio o direito comum.
- A legislação do trabalho fixa a porta de entrada do direito comum, nos casos de omissão do direito do trabalho e de compatibilidade do direito comum.
- Fazem parte do direito comum o direito civil e comercial.

➤ **DIREITO CIVIL:**

- No antigo código havia uma distância entre o direito civil e o direito do trabalho, pois o código de 16 era voltado para o positivismo da norma.
- O novo código civil de 2002 passou a destacar os princípios e valores, valendo não apenas aquilo que está escrito no contrato, mas a boa-fé, as intenções, etc.
- Os princípios expressos no novo código se relacionam com o direito no trabalho, uma vez que destacam: o equilíbrio entre as partes; a função social; o dano moral; etc.

➤ **DIREITO COMERCIAL:**

- As empresas, a princípio, são um dos pólos do direito do trabalho, de modo que as disposições do direito empresarial influem diretamente no direito do trabalho.
- A lei 11.101/2005 mudou o regime de falências, influenciando o direito dos trabalhadores.

➤ **DIREITO CONSTITUCIONAL:**

- A constituição é a norma superior a partir da qual deve-se analisar todas as leis.
- Ela expressa diversos princípios intrinsecamente relacionados ao direito do trabalho, bem como normas diretamente ligadas a ele (art. 7º; 8º; 9º; 10º ...)

➤ **DIREITO ADMINISTRATIVO:**

- As diversas instituições do direito do trabalho são regidas pelo direito administrativo (Ex. Ministério do trabalho, que cuida da fiscalização no âmbito trabalhista; Justiça do trabalho, solução dos conflitos trabalhistas).

- Art. 39 § 3º - Aplicação de direitos trabalhistas a trabalhadores celetistas e funcionários públicos.
- Lei 9.962/2000 – Contratação de trabalhadores pela Adm. Pública Federal.

- **DIREITO PENAL:**
- Há diversos crimes no direito penal que vão contra a organização do trabalho. (Ex. frustração de direito assegurado pela lei trabalhista, aliciamento de trabalhadres)
- Do mesmo modo há justas causas que constituem crimes, como o furto; agressão a companheiro de trabalho; etc.
- Lei 9.983/2000 – Crimes previdenciários: atinge diretamente o direito do trabalho.

- **DIREITO TRIBUTÁRIO:**
- A empresa tem a obrigação de descontar o I.R. dos empregados;
- O PIS/PASEP e o FGTS tem fato gerador ligado ao Direito do Trabalho;

- **DIREITO PREVIDENCIÁRIO:**
- Há normas trabalhistas também no direito previdenciário. Ele cuida da remuneração dos trabalhadores quando eles não podem mais trabalhar.
- O empregador deve descontar no salário do trabalhador a contribuição previdenciária;
- A legislação previdenciária inclui direitos trabalhistas ligados à maternidade e estabilidade do trabalhador acidentado.

- **DIREITO INTERNACIONAL:**
- A OIT se dedica às questões mais graves relacionadas ao mundo do trabalho, como o trabalho da mulher, da criança, os abusos, assédios, etc.
- As convenções, se ratificadas pelo Brasil, passam a integrar nosso ordenamento.
- Há normas da Declaração Universal dos Direitos do Homem, e de outras convenções de direitos humanos que também integram nossas fontes de direito do trabalho.

- **DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO:**
- Tem por especificação fazer valer as regras do direito material trabalhista.
- Art. 114 da CF.
- Art. 643 a 910 da CLT.

- **ECONOMIA:**
- Embora não seja uma matéria de direito, a economia tem uma forte influência no direito do trabalho.
- A política salarial, por exemplo, é muito importante na elaboração de planos econômicos.

- **SOCIOLOGIA:**
- A Sociologia e o Direito cuidam do mesmo objeto: as relações sociais.
- O direito deve caminhar com a sociologia para entender os motivos, as causas, e criar leis que resolvam, efetivamente, os problemas.

- **NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO:**
- A natureza jurídica diz com a busca da localização de determinado instituto dentro do direito.
- Existem varias justificativas para a classificação de um direito como público ou privado: alguns acreditam que ela deriva da MATÉRIA; outros que ela deriva do SUJEITO; e modernamente tem se levado em conta o INTERESSE que prevalece na relação.
- Existem muitas divergências entre as definições de natureza jurídica do direito do trabalho:
 1. Tradicional – Direito Privado: Explica-se a natureza do direito do trabalho como sendo ramo de direito privado. É essa teoria que predomina hoje e se justifica por

essa relação ter um vínculo originado no direito privado; seus sujeitos serem particulares; e a maioria das normas ter natureza privada.

2. Direito Público: Alguns acreditam que devido à natureza administrativa de algumas normas; a imperatividade (especialmente decorrente do art. 9 da CLT) trata-se de ramo do direito público; e o caráter estatutário da norma. Critica-se essa teoria por vários motivos, mas, sobretudo por a inserção do trabalhador numa empresa tratar-se de uma manifestação de vontade, que conduz a uma relação contratual.
3. Direito Social: Algumas acreditam que o direito do trabalho pertence a um terceiro ramo do direito, o de direito social. Neste sentido, observa-se a figura do cidadão e a busca do equilíbrio entre as partes, de modo a tratar das áreas que possuem um interesse social e coletivo.
4. Direito Misto: Trata-se de um ramo misto entre o direito público e privado.
5. Direito Unitário: As normas públicas e privadas se fundem formando um direito unitário.

3. AS NORMAS JURÍDICAS TRABALHISTAS. SOLUÇÃO DE CONFLITOS.

- Há um sistema jurídico trabalhista em funcionamento no qual são proeminentes as normas.
- As normas trabalhistas dividem-se entre princípios e regras.
- **ELEMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO**
- **NORMAS:**
 1. Os PRINCÍPIOS são normas de maior relevância, que dão diretrizes ao conhecimento científico e cujo descumprimento importa na mais grave falta ao direito.
 2. Há uma coexistência e as regras estão abaixo dos princípios.
- **INSTITUTOS:** Correspondem aos vários componentes de uma matéria jurídica (ex. instituto das férias)
- **INSTITUIÇÕES:** Há também instituições que fazem parte do direito do trabalho. Entre elas o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho. As instituições são organismos que têm uma função a cumprir.
- **FONTES:**
- **MONISMO JURÍDICO (Kelsen):** Há uma linha de pensamento que vê o direito como sendo uma exclusividade do Estado. Neste sentido, seriam normas apenas aquelas de origem estatal.
- **PLURALISMO JURÍDICO (Del Vecchio):** Para o direito do trabalho isso não é verdade, pois a maior fonte do direito trabalhista não é o Estado, mas os contratos coletivos de trabalho. Isto é o resultado de uma conquista social ao longo do tempo.
- **SISTEMAS DE RELAÇÕES DE TRABALHO:**
- Do ponto de vista Político-Econômico (Relaciona-se com o grau de intervenção estatal)
 1. Socialistas – Os meios de produção devem ser de propriedade Estatal, não havendo pela liberdade dos sindicatos.
 2. Liberais – Retirada do Estado do campo das relações econômicas.
 3. Social-Democratas – Substitui o corporativismo fascista, há intervenção com atrelamento dos sindicatos, procurando evitar confrontos.
- Do ponto de vista Jurídico Normativo (Predominância)
 1. Direito Estatal x Autonomia privada e coletiva;
 2. Mais ou Menos liberdade sindical (conv. 87 OIT);
 3. Mais Regulamentados x Menos Regulamentados;
 4. Direito Coletivo x Direito Individual.
- Se os sindicatos operarem corretamente, devem atender às necessidades dos trabalhadores por meio dos contratos de trabalho;

- Porém, para isso os sindicatos devem ser fortes de modo a equiparar sua força à das empresas. Esse é o modelo social-democrata.
- **TIPOS DE NORMA DO DIREITO DO TRABALHO:**
 1. Constitucionais (art. 7º; 8º; 9º; 10º);
 2. Oriundas de leis ordinárias (CLT; leis subsidiárias; leis comuns; leis especiais; leis dispositivas; leis proibitivas, etc)
 3. Oriundas de Autonomia Privada Coletiva – Expressão do Pluralismo Jurídico: Possibilidade para os grupos sociais elaborarem normas reconhecidas pelo Estado. – V. art. 611 a 625
 - a) Negociações Coletivas – Categorias discutem novas condições para um tempo-espaço;
 - b) Acordo Coletivo (ACT) – Semelhante à convenção coletiva, mas se aplica apenas a algumas das empresas, beneficiando apenas seus empregados.
 - c) Convenções Coletivas (CCT) – Compactuação entre as categorias, que beneficiam os trabalhadores e obrigam empregadores na mesma categoria.
 4. Oriundas de dissídios coletivos – Pelo Art. 114 da CF os tribunais podem criar normas jurídicas ao julgar dissídios coletivos, que serão aplicadas às categorias envolvidas;
 5. Oriundas de Autonomia Privada Individual – Pelo Art. 444 da CLT também é reconhecida a autonomia privada individual;
 6. Regulamento Empresarial – Normas estabelecidas pelo empregador;
- A Constituição é a primeira norma a ser consultada, seguida da CLT.
- Ainda assim, é importante observar as convenções coletivas dos sindicatos, que são normas oriundas da autonomia privada coletiva.
- O mesmo ocorre nas normas oriundas dos dissídios coletivos e da autonomia individual.
- Os dissídios coletivos são sentenças que ocorrem em casos nos quais não há acordo;
- Os regulamentos empresariais existem em todas as empresas, e por determinarem normas são uma espécie de norma trabalhista.
- **PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL:** Em regra prevalece a norma mais favorável ao trabalhador.
- **SOLUÇÃO DE COFLITOS:**
 1. Auto-composição – Em contratos de mais um ano de serviço a solução por ato das próprias partes precisa ser homologada pelo Ministério do Trabalho ou sindicato da classe – Art. 477; § 1º, CLT;
 2. Heterocomposição;
 - a) Jurisdição;
 - Competência – Justiça do trabalho
 - Instâncias: 1ª – Vara; 2ª – TRT's; 3ª – TST;
 - Jurisprudência;
 - Súmulas (O.J.'s – SDI-I, SDI-II);
 - Precedentes Normativos;
 - Poder Normativo – Justiça do Trabalho.
 - b) Arbitragem;
 - Art. 114, § 1º, C.F.
 - Lei 9.307/96
- A existência de conflito não é em si um mal, o problema é a maneira como se resolve os conflitos.
- No Direito do Trabalho há leis que devem ser cumpridas e caso não sejam há um órgão para aplicar as punições cabíveis.
- Uma das espécies de solução é a **MEDIAÇÃO**: O mediador ajuda as partes a entrar em um acordo. – Comissão de conciliação prévia ART. 625-A a 625-H, CLT.
- Se as partes não chegam a um acordo, há que se procurar a justiça do trabalho, por meio da jurisdição.

- A Jurisdição é o Estado. O Juiz deve julgar de acordo com a lei, havendo três instâncias no direito do trabalho.
- A principal missão do TST é unificar a jurisprudência trabalhista, embora, em regra, as sumulas não sejam vinculantes.
- A arbitragem é outra maneira de resolver o problema através da ajuda de um terceiro, escolhido de comum acordo pelas partes, cuja decisão deverá ser cumprida.
- Só há arbitragem de direitos de natureza patrimonial, disponível.
- O trabalhador não pode abrir mão, isto é, dispor, de suas garantias. Por isso, a arbitragem de direitos individuais trabalhistas é vista com muita suspeita.

4. INTERPRETAÇÃO E INTEGRAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS. A LEI TRABALHISTA NO TEMPO E NO ESPAÇO. NULIDADES.

➤ INTERPRETAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA:

1. Conceito
 2. Literalidade x Finalidade Social (art. 5º, LICC; CF)
 - “O limite da interpretação é a própria norma”
 - Conceito humanístico do direito.
 3. Técnicas de Interpretação:
 - a) Gramatical (Literalidade das palavras);
 - b) Lógica (contexto da lei, períodos e coerência lógica);
 - c) Histórica (“mens legislatoris”);
 - d) Sistemática (frente aos diplomas legais e ao sistema);
 - e) Teleológica (em relação ao fim a que a norma se destina).
 4. Integração (art. 8º, CLT)
 - a) Analogia (aplica-se uma regra que regula questão semelhante);
 - b) Equidade (cria uma norma inexistente, buscando constituí-la a partir dos P.G.D);
 - c) Costumes;
 - d) Princípios Gerais de Direito.
- 1. Interpretar a norma é tornar mais precisos os sentidos das palavras e expressões, tendo em vista que frequentemente ensejam dúvidas e encerram obscuridades.
 - Portanto, em sentido estrito, interpretar é mais que meramente compreender, é identificar o verdadeiro sentido, o significado real e correto dos termos.
 - É preciso analisar dois elementos: o TEXTO e o CONTEXTO.
 - 2. A LICC art. 5º estabelece o comando de como se interpretar a norma, ato que deve ser feito analisando-se o fim social desta norma.
 - Toda norma traz ao interprete algum grau de subjetividade, mas não se pode admitir que essa subjetividade vá até o nível em que se deixe de cumprir a própria norma.
 - A interpretação não pode contrariar o texto da norma, pois nesse caso se trataria de criação e não de interpretação da norma.
 - 3. As técnicas de interpretação, de modo geral, são as mesmas para todos os ramos do direito, mas em algumas situações, como o direito do trabalho, que se trata de um instrumento para assegurar os direitos humanos, o interprete deve interpretar de acordo com o conteúdo humanístico do direito do trabalho.
 - A primeira técnica para aplicar a interpretação é identificar o sentido das palavras, mas não basta apenas isso, é preciso analisar o sistema como um todo, observar o sentido da norma.
 - Além disso, também há as técnicas de interpretação lógica e histórica (na “mens legislatoris” procura-se a intenção do legislador quando criou a lei; a “mens legis” busca-se a interpretação no contexto social atual).
 - 4. Nos casos de não haver lei prevendo o caso concreto, aplica-se a analogia, a equidade, os costumes e os princípios gerais de direito.

➤ **VALIDADE E EFICÁCIA DA NORMA:**

1. Validade – Vigência
 2. Eficácia – Aplicabilidade
 - a) Eficácia Social – Art. 2º, LICC; CF.
 3. Eficácia da lei no tempo:
 - a) Princípio da Irretroatividade – A lei nova não se aplica aos contratos de trabalho já findos. (art. 5º XXXVI, CF; art. 1º e 6º da LICC)
 - b) Princípio do Efeito Imediato - A lei nova se aplica aos contratos existentes quando de sua edição e as praticados a partir dela.
 - c) Critério da Especialidade – Aplica-se sempre a lei especial sobre a de caráter geral.
 4. Eficácia da lei no espaço:
 - a) Princípio da Territorialidade
 - “Lex loci executiones”
 - Súmula 207, TST.
 - Dec. Lei 691/69 – Técnicos Estrangeiros Prestando Serviço no Brasil
 - Exceções:
 1. Lei 7.064/82
 2. Convenção de Viena – 1961
 3. Tratado de Itaipu.
- 1. A validade está relacionada à vigência (a norma está ou não em vigor).
- 2. A eficácia jurídica tem que ser analisada frente à constituição (vinculada às condições de aplicabilidade);
- A eficácia social deve ser analisada frente à sociedade.
- 3. Como regra geral a lei é irretroativa; tem efeito imediato para os contratos vigentes; além disso, aplica-se a regra mais específica em relação à geral.
- 4. A regra geral é que nas relações de trabalho no Brasil, aplica-se a lei brasileira, em outros casos aplica-se a lei do local de execução do trabalho.
- Exceções:
- A lei 7.064 estabelece a possibilidade de o trabalhador solicitar a aplicação do direito brasileiro, quando forem contratados no Brasil por uma empresa brasileira, mas para execução fora do país.
- Essa lei trata apenas dos engenheiros e construtores civis, mas pode ser aplicada, por analogia às outras carreiras.
- Além disso, o Tratado de Viena (Dec. 56.435) trata da questão das embaixadas que contratem trabalhadores, que não sejam funcionários públicos de outros países, aos quais se aplica o direito brasileiro.
- Nestes casos, conforme o art. 114 é possível entrar com uma ação e a execução irá recair sobre os bens desvinculados da missão diplomática.
- Por fim, o tratado de Itaipu, entre Brasil e Paraguai é uma lei específica para os trabalhadores da hidroelétrica de Itaipu.
- **NULIDADES:**
- Art. 9º da CLT – PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE;
- Segundo o princípio da primazia da realidade, todo ato que visa fraudar a aplicação do direito do trabalho é nulo de pleno direito.
- As normas trabalhistas são consideradas, em sua maioria, indisponíveis; são normas de ordem pública.
- O contrato que prevalece nas relações trabalhistas é o contrato realidade e não o contrato escrito, isto é, prevalecem as condições reais de trabalho.
- Como regra geral, toda regra trabalhista é impositiva, as exceções são aquelas dispostas na lei.

5. PRINCÍPIOS E PRESCRIÇÃO.

➤ **PRINCÍPIOS:**

1. Conceito
 - a) Gravidade do descumprimento – Art. 8º, CLT
 2. Princípios Universais;
 3. Princípios Gerais;
 4. Princípios de Direito Civil;
 5. Princípios Constitucionais;
 6. Princípios Trabalhistas;
 - a) Princípio da Proteção;
 - b) Princípio da Primazia da Realidade;
 - c) Princípio da Norma mais Favorável;
 - d) Princípio da Condição mais Benéfica;
 - e) Princípio da Inalterabilidade Contratual;
 - f) Princípio da Isonomia no Direito do Trabalho;
 - g) Direito ao Julgamento.
- Princípios Jurídicos – Norma jurídica
- Aplicação dos princípios ≠ Aplicação das regras.
- Direito do trabalho -> Proteção ao trabalhador -> Parte Hipossuficiente.
- Princípios são normas jurídicas ao lado das regras, eles tem aplicabilidade prática.
- “Violar um princípio é a forma mais grave de violação do direito”
- 2. PRINCÍPIOS UNIVERSAIS: Referentes à declaração dos direitos do homem. Esses princípios se refletem na área trabalhista – art. 23 e 24 da Declaração – Assim, o direito do trabalho é uma das faces dos direitos humanos.
- 3. PRINCÍPIOS GERAIS: Os princípios gerais do direito também se aplicam à área trabalhista. (ex. boa fé, proibição de abuso do direito, proibição do enriquecimento sem causa, etc.)
- 4. PRINCÍPIOS DE DIREITO CIVIL: Aplica-se o princípio de que os contratos devem ser cumpridos, mas submetidos às garantias mínimas; A cláusula da imprevisão – art. 478 C.C.; A exceção para não cumprir o contrato também é válida (ex. a empresa não paga o salário, o trabalhador não trabalha);
- 5. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS: A C.F. também apresenta princípios como o art. 1º, III e IV; o art. 170, “caput”, III. As empresas devem cumprir sua função social, caso contrário é possível que percam seu direito de propriedade.
- 6. PRINCÍPIOS TRABALHISTAS:
- a) Princípio da Proteção – É a Missão histórica do direito do trabalho, busca equilibrar, no âmbito jurídico, a desigualdade existente no âmbito econômico. Sua aplicação se restringe aos limites da lei. – Proteção à mulher (arts. 7º, XX, CF; art. 372, CLT; Lei 10.244/2001) – Maternidade (art. 7º, XVIII, CF; art. 391, CLT). Menor – (art. 7º XXXIII, CF; art 402, CLT; Lei 10.097/2000)
 - b) Princípio da Primazia da Realidade – Prevalece o contrato realidade (art. 9, CLT);
 - c) Princípio da Norma mais favorável – Vale para elaboração das normas, aplicação de hierarquia; e interpretação. (art. 7º “caput” CF; arts. 444, 619, 620, CLT);
 - d) Princípio da Condição mais Benéfica – A vantagem conquistada não pode ser suprimida (art. 5º, XXXVI, CF);
 - e) Princípio da Inalterabilidade Contratual: O contrato deve ser mantido. Porém, a vida está em constante transformação e a rigidez do contrato de trabalho vai contra as tendências atuais. Assim, a lei admite a alteração como Exceção – ART. 468 CLT – dizendo que o contrato pode ser alterado, se houver mútuo consentimento e se não houver prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador.
 - f) Princípio da Isonomia no Direito do Trabalho: A igualdade deve estar em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades. (art. 5º, I e 7º XXX, XXXI, XXXII, CF; art. 461 CLT)
 - g) Direito ao Julgamento. (art. 5º XXXV e 144, CF)

➤ **PRESCRIÇÃO:**

1. Fundamentos
 - a) Art. 7º, XXIX, CF
 - b) Art. 11, CLT
 2. Definição: Perda da pretensão.
 3. Interrupção (Súmula 268/TST) e Suspensão (625-G, CLT)
 4. Menor de Idade (art. 440, CLT)
 5. Marco Inicial
 6. Prescrição e Decadência
 7. Código Civil de 2002
 8. Anotações CTPS
 - a) Art. 11, § 1º, CLT – Fins Previdenciários
 9. Casos
- A prescrição prestigia, de certa maneira, o devedor, mas tem como objetivo criar uma segurança jurídica.
- CLT – A regra geral é que o prazo é de 5 anos.
- Se houve dissolução do contrato, há um prazo de 2 anos para propor a ação, porém, o trabalhador sempre pode reivindicar os últimos 5 anos.
- **INTERRUPÇÃO:** Quando há a interrupção do prazo de prescrição, o prazo é retomado desde seu início.
- **SUSPENSÃO:** Nos casos de suspensão do prazo de prescrição, o prazo é retomado pelo que resta.
- **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:** Ao apresentar o problema à comissão o prazo é suspenso. A comissão tem o prazo de 10 dias para resolver a lide, ou o trabalhador pode entrar com a ação e volta a contar o prazo de prescrição de onde ele havia parado.
- Para o menor de idade o prazo não corre. O prazo só passa a contar a partir da data de sua maioridade.
- **MARCO INICIAL (pg 56):**
- a) **VERBAS SALARIAIS:** 1º dia útil, após o quinto dia útil subsequente ao mês vencido. (CLT, 459, § 1º).
 - b) **FÉRIAS:** Após o fim do período de concessão ou da cessação do contrato de trabalho (art. 149, CLT)
 - c) **FGTS –** No caso do FGTS o prazo de prescrição é de 30 anos quanto ao tempo que pode ser reivindicado (Súmula 210/STJ). Mantêm-se o prazo de 2 anos para propor a ação (Súmula 362/TST).
 - d) **DOMÉSTICO –** Embora existam diversidades, a decisão majoritária é por aplicar o prazo trabalhista.
 - e) **PESTAÇÕES SUCESSIVAS:** Súmula 274 (equiparação salarial); 294 (alteração contratual)
 - f) Art. 11, §1, CLT – **PREVIDENCIA –** Para o reconhecimento de vínculo empregatício para fins da previdência é possível verificar inclusive os períodos anteriores a 5 anos.
 - g) **OUTRAS SÚMULAS:** 114 (intercorrente, não admitida); 156 (soma dos períodos descontínuos); 326 e 327 (complemento de aposentadoria); 350 (decisão normativa a partir de seu trânsito em julgado); 382 (mudança de regime celetista para estatutário)
- **DECLARAÇÃO, DE OFICIO, DA PRESCRIÇÃO –** Quanto à nova regra do C.P.C. que diz que o juiz deve declarar de ofício a prescrição de ofício, em relação à sua aplicação ao direito do trabalho, atualmente prevalece a Súmula 153 do TST segundo a qual a prescrição deve ser alegada na fase ordinária (antes da prolação da sentença).
- Neste sentido, mantêm-se o princípio protetivo, uma vez que o Direito do Trabalho tem a função de proteger o trabalhador.
- **DANO MORAL – PRAZO PRESCRICIONAL:** A legislação trabalhista não trata da aplicação de danos morais.

- Há uma corrente que acredita que nesses casos se aplica a prescrição trabalhista, por se tratar de uma relação entre empregado e empregador. (prevalece na 3ª, 4ª e 5ª turmas do TST)
- Há outra corrente que acredita que aplica-se o prazo do direito civil, de 10 anos (art. 205 C.C.) ou 3 anos (art. 206 § 3 V, C.C.) quando se trata de reparação civil.
- Artigos relacionados do C.C.: 189 a 211
- O afastamento do trabalhador por motivo de acidente ou doença suspende o prazo prescricional, de acordo com a doutrina majoritária.
- Não há prescrição enquanto a pessoa está submetida a trabalho escravo.

6. O CONTRATO DE TRABALHO.

- NATUREZA JURÍDICA – Teorias que visam explicar a relação funcionário - empresa:
 1. Institucionalista: Diz que o contrato deve ser aquilo que está estabelecido, sem a possibilidade de negociar outras coisas.
 2. Contratualista: Há um contrato entre trabalhador e empresa, sendo a lei garantidora apenas do mínimo.
- CONCEITO – Art. 442 e 443 da CLT: A Expressão “Relação de Emprego” à qual corresponde o contrato de trabalho, conforme os arts. 2º e 3º da CLT apresenta quatro PRESSUPOSTOS:
 1. Subordinação;
 2. Não Eventualidade;
 3. Salário;
 4. Pessoaalidade.
- CARACTERÍSTICAS:
 1. Oneroso (deve ser remunerado);
 2. Trato Sucessivo (obrigações sucessivas – aplica-se o princípio da fungibilidade);
 3. Bilateral (direitos e obrigações recíprocas);
 4. Consensual (nasce do consentimento das partes).
- A expressão “Relação de Trabalho” é utilizada para qualquer tipo de prestação laboral para pessoa física.
- A expressão “Contrato de Emprego” foi criada pela doutrina.

Contrato de Trabalho = Contrato de Emprego
Relação de Trabalho ≠ Relação de Emprego

- CLASSIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.
- Quanto à forma:
 1. Verbal;
 2. Tácito;
 3. Expresso;
- Quanto à Duração:
 1. INDETERMINADO – Regra Geral. A regra geral que vigora é a do trabalho por tempo indeterminado.
 2. DETERMINADO – Exceção. O trabalho por tempo determinado é uma exceção e tem um prazo máximo de duração de 2 anos (art. 445, CLT), aceitando uma prorrogação que não supere esse prazo (art. 451, CLT), se houver outro contrato de tempo determinado num prazo de 6 meses, passará a ser de tempo indeterminado (452, CLT). (Contrato a Termo)
 - Nos contratos por prazo determinado não é exigido o aviso prévio, nem os 40% referentes ao depósito do FGTS.
 - O art. 443 da CLT trata dos requisitos para esse contrato: O serviço deve ser transitório ou atividades de caráter transitório ou contrato de experiência com prazo de 90 dias.

- Dissolução: Arts. 479 a 481 da CLT
- 3. TRABALHO TEMPORÁRIO – LEI 6.019/74. Há uma triangulação entre a empresa tomadora de serviços, a empresa de trabalho temporário, e o trabalhador.
 - a) Art. 2º - A lei estabelece hipóteses em que esse trabalho pode ocorrer.
 - b) Art. 4º - A lei apresenta o conceito de trabalho temporário.
 - c) Não depende de prévia negociação coletiva;
 - d) A responsabilidade entre a tomadora e a empresa de trabalho temp. é solidária.
 - e) A Duração máxima desses contratos é de 3 meses.
- CONTRATO DE TRABALHO x OUTROS INSTITUTOS DE DIREITO CIVIL: Não se confunde o contrato de trabalho com as sociedades (as sociedades são regidas pelo "affectio societatis" – interesses dos sócios que convergem para o mesmo fim - que não existe no contrato de trabalho); tão pouco com o contrato de empreitada (que tem como característica a eventualidade); ou com o contrato de mandato (no qual não há subordinação).

7. "BANCO DE HORAS".

- "Banco de Horas" não é uma expressão do direito do trabalho, sendo preferível o uso de "Acordo de compensação" ou "Acordo de prorrogação".
- Trata-se de um acordo de compensação de horas de trabalho, no qual compensa-se as jornadas menores com as maiores, de modo a receber o mesmo salário durante o ano todo.
- São beneficiadas por esse acordo, principalmente as empresas.
- Ainda assim, os trabalhadores, de maneira geral, também saem ganhando, seja pelo crescimento da empresa, seja ela diminuição de sua jornada em dados períodos.
- FUNDAMENTOS:
 - a) Art. 7º, XIII, CF
 - b) Art. 59, § 2º e 3º, CLT
 - c) Súmulas 85 e 349, CLT
 - d) Lei 9.601/98
- Prazo: 1 ano
- Limite Diário de horas de trabalho: 10hs
- A princípio a jurisprudência interpretou que era necessário o acordo ou convenção coletiva.
- Há algum tempo atrás, a jurisprudência passou a aceitar o acordo individual escrito (súmula 85 TST). Esta súmula prevê os instrumentos jurídicos para a aplicação do banco de horas;
- LIMITES:
 - a) Aviso com antecedência;
 - b) Controle, pelo funcionário, das horas.
- O risco do acordo individual é o aumento de fraude no âmbito trabalhista.
- Se já foi feita a compensação de horas e ficar descaracterizado o banco de horas, a empresa fica obrigada a pagar o adicional.
- O Banco de Horas deve ser aplicado sem abusos, sob o risco de anulação.
- RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: Havendo a rescisão, em caso de o empregador dever horas ao funcionário, essas horas devem ser pagas como extras; em caso de o empregado dever horas ao patrão não há desconto. (art. 462, CLT)