

# **PRINCIPAIS TEMAS DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**Professor Me. Gleibe Pretti**

## **APRESENTAÇÃO**

Nobre leitor, o objetivo do material que você lerá a seguir é fazer com que você gabarite as questões de direito e processo do trabalho.

Tirei como base a reforma trabalhista (questões óbvias) e o estilo da FGV de elaborar perguntas.

Desta forma, você estudará primeiro direito do trabalho e, na sequência, direito processual do trabalho.

Apenas para fixar, ao final de cada capítulo, temos questões comentadas sobre o tema.

Vamos ao estudo?

Abril de 2020

### **Prof. Me. Gleibe Pretti**

Mestrado Concluído pela- UnG- Univeritas (2017). Pós Graduado em Direito Constitucional pela UNIFIA- UNISEPE.(2015). Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela UNIFIA-UNISEPE (2015). Graduado, em Direito, pela Universidade São Francisco (2002). Sociólogo pela Faculdade Paulista São José.(2016). Pós-graduando em educação e novas metodologias de ensino EAD, pela Estácio, término do curso em novembro de 2020, Graduando em história- Faculdade Sumaré. Jornalista inscrito no Ministério do Trabalho. Formação em educação em

neurociência (neuroaprendizagem e cognição). Análise de formação de projeto. Fundação Getúlio Vargas. 30 HS. Curso de LIBRAS, USP- 20 HS, Advogado, Professor do Centro Universitário Estácio- graduação e pós graduação em direito ( matérias: direito e processo do trabalho direito civil 3 contratos, introdução ao estudo de direito e prática), Coordenador da pós graduação, lato sensu, do Centro Universitário Estácio de Sá (SP), nas áreas de Direito e Processo do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Administrativo, Prática Civil e Contratos, Professor da pós graduação da Kroton- de direito, processo do trabalho e previdenciário. Professor da pós graduação da Editora conceito, Conteudista da Telesapiens, LFG- Kroton- Saraiva , FAM, Laureate- FMU e outras instituições, Professor convidado de cursos como: Curso NEAF, LFG, dentre outros. Avaliador do MEC, tanto para autorização como renovação de cursos de direito. Avaliador do INEP. Co- Editor da revista educação da Universidade de Guarulhos. Avaliadores Ad Hoc da Revista de Constitucionalização do Direito. Árbitro do Ministério da Cultura (Minc). Autor de 72 livros na área trabalhista (ed. LTR, ícone, campus, saraiva, Campus, barros e fischer, jeffe, Chronus , etc.). Autor de diversos artigos científicos, na revista dos tribunais, em direito do trabalho, assim como artigos na revista educação pela UnG- SER. Colunista do Jornal dos Concursos e Jornal Carta Forense. Professor voluntário, na educafro, de história, entre 1998 e 2003. Palestrante do Departamento de Cultura e Eventos da OAB SP. Abaixo, descrevo alguns dos livros publicados de nossa autoria, nos últimos 2 anos (2018 e 2019): Comentários à lei sobre a reforma trabalhista. Ed. LTR. 2017. Prática Trabalhista com modelos de peças e contratos. Ed. LTR 2018. Advocacia trabalhista preventiva editora ltr. Direito processual do trabalho editora ltr. E-social na prática com modelos de contratos editora

ltr. Segurança e medicina do trabalho com exercícios laborais editora ltr. Prática Trabalhista para a 2ª Fase da OAB. ED. LTR 2017. Manual sobre a reforma trabalhista. Ed. Jefte. 2017. Cálculos Trabalhista Teoria e Prática. Ed. Imperium 2016. As Lacunas da Reforma Trabalhista. Ed. Ícone. 2017. Arbitragem no contrato de trabalho conforme a reforma trabalhista. Ed. LTR 2018. CLT comentada. Ed. Ícone. 2016. 3ª edição. Justa Causa. Ed. LTR. 2017. Remuneração, FGTS e Jornada de trabalho. Ed. LTR. 2017. Roteiro das audiências trabalhistas após a reforma. Ed. LTR. 2018. Direito Eleitoral. Ed. Alfacon. 2017. Direito Contratual do Trabalho. Ed. LTR. 2018. Trabalhador intermitente na prática. Ed. LTR. 2018. Como elaborar os cálculos trabalhistas após a reforma. Ed. LTR. 2018. Dentre outros. <https://orcid.org/0000-0002-4560-0451>. Ou <https://www.linkedin.com/in/prof-me-gleibe-pretti-a5595962> Tel: 11 982073053 Email: [professorgleibe@gmail.com](mailto:professorgleibe@gmail.com) Nossa entrevista pela Rede Globo: <https://globoplay.globo.com/v/7123408/programa/> Nossa entrevista no G1 e BBC: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2019/01/29/brumadinho-pode-ser-maior-acidente-de-trabalho-do-brasil.ghtml> ; <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47012091>

# **CAPÍTULO 1**

## **EMPREGADOR**

### Conceito

### Poder de direção do empregador

O empregado está subordinado ao poder de direção do empregador, e este poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.

O poder de direção se subdivide em:

- a) Poder de organização
- b) Poder de controle
- c) Poder disciplinar

Os poderes acima mencionados referem-se à relação de emprego, nos serviços prestados pelo empregado, no local de trabalho, e em conformidade com a legislação.

## Poder de organização

O empregador possui o poder de ordenar as atividades do empregado, inserindo-as no conjunto das atividades da produção, visando a obtenção dos objetivos econômicos e sociais da empresa. A empresa poderá ter um regulamento interno, e decorre dele a faculdade de o empregador definir os fins econômicos visados pelo empreendimento.

## Poder de controle

Este poder quer dizer do direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados, justifica-se, uma vez que, sem controle, o empregador não pode ter ciência das tarefas cumpridas por seu funcionário, uma vez que, em contrapartida, há salário a ser pago.

A própria marcação do cartão de ponto é decorrente do poder de fiscalização do empregador sobre o empregado, de modo a verificar o correto horário de trabalho do obreiro, que inclusive tem amparo legal. Nas empresas com mais de 10 empregados é obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver a assinalação do período de repouso.

O ato de proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias é o poder de controle do empregador (ou preposto).

Contudo, a revista íntima pode ser feita desde que não seja vexatória ou cause ofensa à integridade moral (373-A,VI, da CLT e Lei nº 9.799/99).

## Poder disciplinar

O poder disciplinar é aplicado através da suspensão, advertência e dispensa por justa causa. A advertência muitas vezes é feita verbalmente, contudo caso o empregado reitere o cometimento de uma falta, aí será advertido por escrito, e na próxima falta será suspenso. O empregado não poderá ser suspenso por mais de 30 dias, o que importa em rescisão injusta do contrato de trabalho (art. 474 da CLT), a suspensão acarreta a perda dos salários dos dias respectivos mais o DSR. Normalmente o empregado é suspenso por 1 a 5 dias, não sendo necessária a gradação nas punições do empregado. Cabe mencionar, que a Lei não veda que o empregado seja demitido diretamente, sem antes ter sido advertido ou suspenso, desde que a falta por ele cometida seja realmente grave. É a chamada demissão por justa causa. As penalidades injustas ou abusivas serão passíveis de revisão na Justiça do Trabalho.

A Lei nº 6.354/76, em seu artigo 15, dispõe que, é vedado ao empregador multar o empregado, salvo atleta profissional.

Jurisprudência:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA - PROVA PERICIAL LASTREADORA DA PRETENSÃO. A Reclamada, considerada empregadora na acepção do caput do art. 2o. da CLT está inserida no contexto do capitalismo, forrado pela economia de mercado, como um ente destinado à obtenção do lucro, por isso que, no âmbito do Direito do Trabalho, ela se arroga dos poderes organizacional, diretivo, fiscalizatório e disciplinar, por direta e expressa delegação da lei, assumindo amplamente os riscos sociais de sua atividade econômica, e se investe do dever de garantir a segurança, a saúde, assim como a integridade física e psíquica dos seus empregados, durante a prestação de serviços, para que o empregado tenha uma vida normal dentro e fora da empresa. Ao explorar determinado ramo de atividade econômica, o empregador é responsável pelos danos físicos sofridos pelo empregado no exercício de suas atividades laborativas, que integram e proporcionam a edificação e a manutenção do ciclo produtivo, célula mater da sociedade capitalista. Nesta toada, compete à empregadora a adoção de medidas simples ou complexas que minimizem ou eliminem o risco e promovam melhores condições de segurança e de bem-estar físico no trabalho. Constatada, através de prova pericial, a existência de nexos causal entre a lesão, no caso a deficiência auditiva, e o trabalho, devida a indenização por dano moral, que deve ser suportado pela empresa, em valor proporcional à lesão, observado o caráter pedagógico da compensação, bem como a condição social do empregado e a punjança econômica da empresa. (TRT 3ª Região. 4ª Turma. RO – 01623-2008-060-03-00-2. Relator Luiz Otávio Linhares Renault. Data 20-07-2009).



## Responsabilidade solidária do grupo de empresa

Quando uma ou mais empresas, embora, cada uma delas, tenha personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis à empresa principal e cada uma das subordinadas (CLT, art. 2º, § 2º). Não elimina a responsabilidade das empresas, a falência de uma delas. São exemplos: a coligação, as holdings, o pool, o consórcio de empregadores, joint venture (empreendimento conjunto) etc.

Os grupos econômicos são formados por uma ou mais empresas, cada uma com personalidade jurídica própria, existindo entre elas vínculo de direção, controle, administração ou coordenação em face de atividade de qualquer natureza.

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. É o que preceitua a Súmula 129 do TST.

### **COMO CAI NA OAB?**

A responsabilidade do empregador normalmente é subsidiária, porém se forem custas processuais ou falência, transforma-se em solidária !!!!!

### **BASE LEGAL:**

“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.

§ 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.”  
(NR)

## **QUESTÕES**

Ano: 2012 Banca: FGV Órgão: OAB Prova: Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase

É correto afirmar que a CLT prevê, expressamente,