

**JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA**  
Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes  
Normativos dos Tribunais Superiores e do Tribunal  
Regional do Trabalho da 2ª Região

**SUMÁRIO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

- Índice alfabético-remissivo das Súmulas e Precedentes Normativos ..... Seção A
- Súmulas ..... Seção B
- Precedentes Normativos..... Seção C

**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

- Quadros sinóticos das Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos ..... Seção D
- Índice alfabético remissivo das Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos ..... Seção E
- Súmulas ..... Seção F
- Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Pleno ..... Seção G
- Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos ..... Seção H
- Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Individuais – Subseção I ..... Seção I
- Orientações Jurisprudenciais Transitórias da Seção de Dissídios Individuais – Subseção I ..... Seção J
- Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Individuais – Subseção II ..... Seção L
- Precedentes Normativos..... Seção M

**SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

- Índice alfabético-remissivo - Súmulas Vinculantes..... Seção MA
- Súmulas Vinculantes ..... Seção MB
- Índice alfabético-remissivo..... Seção N
- Súmulas ..... Seção O

**SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

- Índice alfabético-remissivo..... Seção P
- Súmulas ..... Seção Q

**ATENÇÃO**

**EDIÇÃO ATUALIZÁVEL. NÃO DESCARTE**

**ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO – 13 DE DEZEMBRO DE 2012**



## ÍNDICE ALFABÉTICO-REMISSIVO DAS SÚMULAS E PRECEDENTES NORMATIVOS

### A

- Acidente do trabalho
  - estabilidade
    - Prec. Norm.: **14, 27**
  - seqüelas e readaptação
    - Prec. Norm.: **27**
  - complementação do auxílio previdenciário
    - Prec. Norm.: **33**
- Adiantamento salarial
  - Prec. Norm.: **31**
- Adicional
  - noturno
    - Prec. Norm.: **6**
- Admissão
  - após a data-base
    - Prec. Norm.: **2**
- Adoção
  - licença remunerada
    - Prec. Norm.: **10**
- Agravo regimental
  - cabimento
    - Súm.: **3**
- Alistamento militar
  - estabilidade
    - Prec. Norm.: **13**
- Alta médica
  - estabilidade
    - Prec. Norm.: **26**
- Atestados médicos e odontológicos
  - Prec. Norm.: **16**
- Auxílio
  - alimentação
    - Prec. Norm.: **34**
  - ao filho excepcional
    - Prec. Norm.: **32**
  - previdenciário. Complementação
    - Prec. Norm.: **33**
- Aviso prévio
  - além do prazo legal
    - Prec. Norm.: **7**
  - empregados com mais de 45 anos de idade
    - Prec. Norm.: **8**

### C

- Carta aviso
  - dispensa por falta grave

- Prec. Norm.: **5**
- Carta sindical
  - Prec. Norm.: **28**
- Categoria diferenciada
  - Prec. Norm.: **29**
- Comissão de Conciliação Prévia
  - Súm.: **2**
- Compensação
  - de verbas
    - Prec. Norm.: **24**
- Comprovantes de pagamento
  - Prec. Norm.: **17**
- Condição da ação
  - Súm.: **2**
- Creche
  - auxílio
    - Prec. Norm.: **9**

### D

- Decisão
  - cumprimento
    - Súm.: **1**
- Depósito
  - juros
    - Súm.: **7**
- Descanso semanal remunerado
  - trabalho pago em dobro
    - Prec. Norm.: **30**
- Desconto assistencial
  - Prec. Norm.: **21**
- Despesas processuais
  - isenção
    - Súm.: **5**
- Direito
  - aquisição
    - Súm.: **4**
- Dispensa
  - falta grave
    - Prec. Norm.: **5**
- Dissídio coletivo
  - julgamento. Estabilidade a categoria representada
    - Prec. Norm.: **36**
- Doença
  - complementação do auxílio previdenciário
    - Prec. Norm.: **33**

- E**
- Estabilidade
- acidente do trabalho
    - Prec. Norm.: **14, 27**
  - de comissão de empregados e empregadores
    - Prec. Norm.: **35**
  - do afastado por doença
    - Prec. Norm.: **26**
  - gestante
    - Prec. Norm.: **11**
  - pré-aposentadoria
    - Prec. Norm.: **12**
  - provisória. Julgamento de dissídio coletivo
    - Prec. Norm.: **36**
  - serviço militar
    - Prec. Norm.: **13**
- Execução
- definitiva
    - Súm.: **1**
  - depósito
    - Súm.: **7**
- F**
- Falta grave
- carta aviso na dispensa
    - Prec. Norm.: **5**
- Faltas
- abono
    - Prec. Norm.: **37**
- Fazenda Pública
- juros de mora
    - Súm.: **9**
- Férias
- coletivas ou individuais. Início
    - Prec. Norm.: **22**
- Filho excepcional
- auxílio
    - Prec. Norm.: **32**
- H**
- Horas extras
- adicional
    - Prec. Norm.: **20**
- I**
- Inconstitucionalidade
- Lei nº 1007/89 e LC nº 8/91 (Diadema)
    - Súm.: **8**
- Insuficiência econômica
- declaração
    - Súm.: **5**
- J**
- Juros
- bancários
    - Súm.: **7**
- de mora
  - Súm.: **7, 9**
- Justiça Gratuita (em geral)
- Súm.: **5**
- empregador
  - Súm.: **6**
- L**
- Licença adotante
- Prec. Norm.: **10**
- Lucros
- participação
    - Prec. Norm.: **35**
- M**
- Mora salarial
- Prec. Norm.: **19**
- Multa
- convencional
    - Prec. Norm.: **23**
- N**
- Norma coletiva
- descumprimento
    - Prec. Norm.: **23**
- P**
- Pagamento
- fornecimento de comprovantes
    - Prec. Norm.: **17**
  - valor incontroverso
    - Súm.: **1**
- Participação nos lucros e resultados
- Prec. Norm.: **35**
- Penhora
- Súm.: **1**
- Piso salarial
- reajuste
    - Prec. Norm.: **1**
- Pobreza
- declaração
    - Súm.: **5**
- Pressuposto processual
- Súm.: **2**
- Processo
- extinção
    - Súm.: **2**
- Q**
- Quadro de avisos
- Prec. Norm.: **18**
- R**
- Reajuste
- piso salarial
    - Prec. Norm.: **1**
  - salarial
    - Súm.: **8**

**PRECEDENTES NORMATIVOS**

(Revisão realizada pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos - Publicada no DOEletrônico 29/10/2012)

**1 - Piso salarial**

O piso salarial será corrigido no mesmo percentual do reajuste salarial.

**2 - Admitidos após a data base**

O reajuste salarial é aplicável aos admitidos após a data-base, ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função.

**3 - Salário do admitido em lugar de outro**

É assegurado ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, excluídas as vantagens pessoais.

**4 - Salário substituição**

Durante a substituição não eventual, o empregado substituto perceberá salário igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais.

**5 - Carta aviso**

A comunicação da dispensa por justa causa deverá ser feita por escrito, com uma breve indicação dos motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa sem causa.

**6 - (Cancelado) Adicional noturno**

Redação Anterior (revogada):

Pagamento de 50% (cinquenta por cento) de adicional para o trabalho prestado entre 22:00 e 5:00 horas.

**7- (Cancelado) Aviso prévio**

Redação Anterior (revogada):

Concessão, além do prazo legal, de aviso prévio de cinco dias por ano de serviço prestado à empresa.

**8 - Aviso prévio - empregado com mais de 45 anos de idade**

Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade será assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo da vantagem prevista na Lei nº 12.506/2011.

**9 - Creches**

As empresas que não possuírem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 6 anos de idade.

**10 - (Cancelado) licença adotante**

Redação anterior:

Licença remunerada de 90 dias às mães adotantes, no caso de adoção de crianças na faixa etária de zero a 06 meses de idade.

**11 - Estabilidade - gestante**

A empregada gestante terá estabilidade provisória desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

**12 - Estabilidade pré aposentadoria**

São garantidos emprego e salário aos empregados que estejam a menos de 2 (dois) anos da aposentadoria especial ou por tempo de serviço. Adquirido o direito, cessa a estabilidade.

**13 - Estabilidade - serviço militar**

O empregado alistado para o serviço militar obrigatório tem estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa.

**14 - Estabilidade - acidente do trabalho**

O empregado vitimado por acidente de trabalho tem estabilidade provisória por prazo igual ao do afastamento, até o limite de 60 (sessenta) dias, após o termo previsto no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

**15 - Uniformes**

O empregador fornecerá gratuitamente os uniformes que exigir ou que sejam exigidos pela natureza do trabalho.

**16 - Atestados**

Serão reconhecidos pelas empresas os atestados médicos e odontológicos passados pelos facultativos do Sindicato profissional.

**17 - Comprovantes de pagamento**

Será fornecido mensalmente ao empregado demonstrativo de pagamento com clara discriminação das importâncias pagas e debitadas, inclusive o valor recolhido a título de FGTS.

**18 - Quadro de avisos**

As empresas instalarão pelo menos um quadro de avisos em local de trânsito ou de fácil acesso a todos os empregados.

**19 - Multa por mora salarial**

Em caso de mora salarial, incidirá multa moratória de 5% (cinco por cento) do valor do salário inadimplido.

**20 - Horas extras**

Em caso de prestação de horas extras, o adicional será de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e de 100% (cem por cento) para as seguintes.

**21 - Desconto assistencial**

As empresas descontarão 5% (cinco por cento) do salário básico do empregado associado, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial, e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias.

**22 - Férias coletivas ou individuais**

As férias não poderão ter início em sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, sob pena de multa equivalente ao dobro dos salários relativos a esses dias superpostos.

**23 - Multa**

1. Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas econômicas da norma coletiva, o empregador pagará ao empregado, por evento, multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo, excluídas as cláusulas que já tenham cominação específica. Tratando-se de cláusulas sociais, a multa será única de 10% (dez por cento) do salário normativo.

2. Tratando-se de cláusulas obrigacionais, a multa será única de 10% (dez por cento) do salário normativo, revertida para o empregado, o empregador ou a entidade sindical, conforme seja a parte prejudicada.

**24 - Compensações**

São compensáveis todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

**25 - Forma de pagamento dos salários**

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil e meio seguro para o recebimento em banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se o horário de refeição.

**26 - Estabilidade em razão de doença**

O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.

**27 - Garantia ao empregado acidentado com sequelas e readaptação**

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresentem, cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial ou por perícia judicial e que se tenham tornado incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os trabalhadores nessa situação, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional.

**28 - Representação da categoria**

Cabe ao sindicato que detém o registro sindical a representação legal da categoria. A legitimidade de representação por um novo Sindicato, somente será possível caso seu arquivamento no CNES - Cadastro Nacional de Entidades Sindicais não sofra impugnação ou se houver manifestação objetiva e expressa da maioria dos membros da categoria, na base territorial em disputa.

**29 - (Cancelado) Categoria diferenciada**

Redação Anterior (Cancelada):

A categoria diferenciada é definida por lei ou por ato ministerial, cabendo sua representação ao Sindicato que já a detém mediante carta sindical ou por força de lei.

**30 - Descanso semanal remunerado**

O trabalho em domingo ou feriado não compensado é remunerado em dobro, sem prejuízo do pagamento do próprio dia que estava destinado ao repouso.

**31 - Adiantamento salarial (vale)**

As empresas concederão quinzenal e automaticamente adiantamento de, no mínimo, 40% do salário mensal bruto do empregado.

**32 - Auxílio ao filho com deficiência**

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho portador de necessidades especiais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por filho nesta condição.

**33 - Complementação de auxílio previdenciário**

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias.

**34 - Auxílio alimentação**

Os empregadores fornecerão ticket-refeição, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, inclusive nas férias e demais interrupções do contrato de trabalho, no valor unitário de R\$ 18,00 (dezoito reais), que será atualizado na data-base.

**35 - Participação nos lucros ou resultados**

1. Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.

3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

**36 - Estabilidade provisória**

Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva da data-base, até 30 (trinta) dias após a sua

concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo.

### ***37 - Abono de falta para levar filho ao médico***

1. Assegura-se o direito a ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.
2. Nos casos em que a assistência seja necessária por prazo superior, o fato deverá ser comprovado por declaração médica com o motivo específico daquela necessidade, caso em que, embora não remuneradas, as faltas serão consideradas justificadas perante o empregador.