

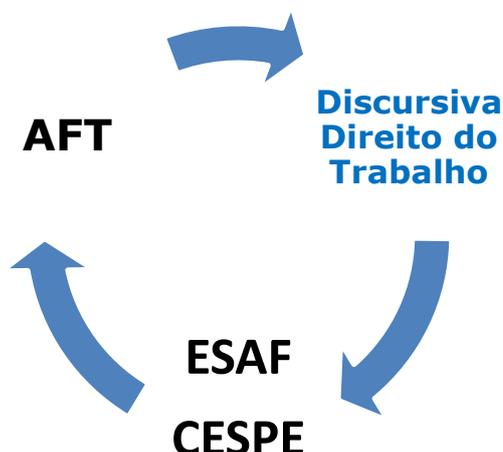
**AULA OO - DEMONSTRATIVA****APRESENTAÇÃO**

Queridos alunos!

É com muita satisfação que estou aqui para apresentar a nossa aula demonstrativa do curso de discursivas de Direito do Trabalho AFT.

Geralmente, as bancas CESPE e ESAF são as organizadoras dos concursos para o cargo de Auditor Fiscal do Trabalho.

No último concurso de AFT a banca foi a CESPE e no concurso anterior a banca foi a ESAF.



Para aqueles que ainda não me conhecem, vou me apresentar!

Sou a professora Déborah Paiva.

Sou advogada, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Associação Nacional dos Magistrados Estaduais - ANAMAGES, professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho há mais de 13 anos em curso preparatórios para concursos públicos e Exame de Ordem, sou Personal & Professional Coaching pela Sociedade Brasileira de Coaching – SBC e faço parte da equipe de Coaching aqui do Estratégia.

Para aqueles que quiserem conhecer o meu trabalho, há no You Tube, disponível gratuitamente, aulas que gravei para os Programas Saber Direito e Apostila, ambos da TV Justiça. Há também questões de provas comentadas em meus artigos aqui no site (Estratégia Concursos).

Bem, agora, que já me apresentei, vamos voltar à apresentação do curso!

**Apresentação do curso:** O curso será dividido em 05 aulas + uma aula demonstrativa.



**Haverá correção individual de duas dissertações por aluno!**

**O curso focará, também, a resolução de questões discursivas com indicação da base teórica, legislativa e jurisprudencial referentes aos temas.**

Utilizarei questões das bancas CESPE e ESAF e apresentarei sugestão de temas de Direito do Trabalho. Eventualmente, poderei utilizar questões de outras bancas.

**Durante o prazo de duração do curso apresentarei atualização referente à reforma trabalhista.**

Vocês poderão observar que demonstrar conhecimento jurídico é imprescindível para a obtenção de êxito na prova e que a fuga ao tema proposto acarretará a eliminação do candidato.

Não se esqueçam de que vocês terão que resolver a questão em até 20 linhas e abordar o máximo de informação, demonstrando conhecimento jurídico, doutrinário e jurisprudencial sobre o tema.

## 10 DAS PROVAS DISCURSIVAS (Edital AFT – CESPE)

10.4 A prova discursiva P4 valerá 100,00 pontos e consistirá de:

- a) três questões contendo **situações problema a serem resolvidas, em até 20 linhas** cada, acerca de Gestão de Projetos e (ou) **Direito do Trabalho** e (ou) Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) um parecer técnico, a ser elaborado em até 60 linhas, acerca de Segurança e Saúde no Trabalho.

## 10.9 DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DAS PROVAS DISCURSIVAS

10.9.3 As provas discursivas serão avaliadas quanto **ao domínio do conteúdo dos temas abordados – demonstração de conhecimento técnico aplicado** –, bem como quanto ao domínio da modalidade escrita da língua portuguesa.

**CRONOGRAMA DO CURSO**

<b>Discursiva Direito do Trabalho AFT (Foco CESPE e ESAF) - com correção individual de 02 dissertações por aluno.</b>		
<b>AULA PDF</b>	<b>CONTEÚDO</b>	<b>DATA</b>
<b>Aula 00</b>	Aula Demonstrativa	
<b>Aula 01</b>	Técnica de resolução de questões. Perfil ESAF e CESPE.	24/05
<b>Aula 02</b>	Questões Discursivas comentadas	31/05
<b>Aula 03</b>	Bizu pontos teóricos com doutrina e jurisprudência.	07/06
<b>Aula 04</b>	Postagem de 02 temas/estudo de casos para dissertação.	14/06
<b>Aula 05</b>	Comentários sobre os temas e apresentação do espelho de correção e modelos sugerido para dissertação.	21/06

Na resolução de provas discursivas, que envolvem questões jurídicas é muito importante que o candidato tenha um raciocínio lógico dedutivo. Digo isso porque encontrar a **palavra chave** é o mais importante para que o candidato desenvolva um texto objetivo, claro e bem fundamentado.

A estrutura padrão do raciocínio dedutivo-jurídico teria a seguinte configuração:

- **Premissa Maior:** Na premissa maior, o enunciado deve ser contido na norma jurídica (a Lei).

- **Premissa Menor:** Na premissa menor o enunciado deve ser o caso concreto (a realidade de um fato pertinente à norma jurídica).
- **Conclusão:** é a aplicação da norma jurídica ao fato.

<b>Premissa Maior</b>	O empregado despedido sem justa causa deve ser remunerado pelas férias não gozadas.
<b>Premissa Menor</b>	João é empregado despedido sem justa causa.
<b>Conclusão</b>	Logo, João deve ser remunerado pelas férias não gozadas.

A estrutura acima apresenta um encadeamento lógico e coerente, entre a premissa maior, a premissa menor e, por consequência entre a conclusão.

Existe, porém, outra roupagem para verificarmos a veracidade de um argumento lógico.

Observem o seguinte raciocínio abaixo transcrito:

<b>Premissa Maior</b>	O empregado despedido sem justa causa deve ser remunerado pelas férias não gozadas.
-----------------------	---

Transformarmos a premissa maior acima citada na seguinte proposição condicional:

Se o empregado for despedido sem justa causa, então deve ser remunerado pelas férias não gozadas.
---

Nesta nova abordagem, a proposição simples, se o empregado foi despedido sem justa causa, representa a causa; e a proposição simples, "então deverá ser remunerado pelas férias não gozadas", representa a consequência.

Caso a causa venha a ocorrer, certamente a consequência ocorrerá, isto é, se há dispensa sem justa causa, haverá remuneração pelas férias não gozadas.

Seguindo neste raciocínio, podemos afirmar, que se a causa ocorre e a consequência não ocorre, estaremos diante de uma incoerência lógica, além de infringir norma da CLT.

Quando ocorre dispensa sem justa causa e não ocorre a conseqüente remuneração pelas férias não gozadas, os artigos 146 e 477 da CLT estarão sendo violados.

No exemplo acima, a premissa maior apresenta a norma jurídica (artigos 146 e 147 da CLT), a premissa menor apresenta o caso concreto, já a conclusão é a subsunção do caso concreto à norma jurídica.

**Subsunção:** A doutrina chama de subsunção, a aplicação da norma jurídica a um caso concreto para a solução de um conflito de interesses, com o objetivo de restabelecer a paz social.

Acontece, porém que quando o juiz não encontrar na legislação uma norma jurídica aplicável a um caso concreto ele não poderá eximir-se de proferir uma decisão, devendo assim recorrer aos métodos de integração das normas jurídicas.

Os métodos de integração das normas jurídicas são: a analogia, costumes e os princípios gerais do direito, conforme dispõe o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil.

“Analogia consiste no processo lógico pelo qual o aplicador do direito estende o preceito legal aos casos não diretamente compreendidos em seus dispositivos” (Caio Mário da Silva Pereira).

A analogia subdivide-se em:

**a) Analogia Legal:** é o processo através do qual o aplicador do direito estende o dispositivo da lei a um caso não previsto;

**b) Analogia Jurídica:** é o método através do qual o aplicador do direito extrai o pensamento dominante de um conjunto de normas ou institutos jurídicos para suprir as lacunas e solucionar o conflito que lhe é submetido.

É importante destacar que, no meu entender, quando não ocorrer norma jurídica a ser aplicada ao caso concreto, a premissa maior e a conclusão poderão abarcar os métodos de integração da norma jurídica, bem como as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais.

Ressalto que as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, fundamentam muitas questões discursivas.

**HORA DE  
PRATICAR!**

**Estudo de Caso:** É possível o reconhecimento da validade do contrato de trabalho de um apontador de jogo do bicho que pleiteie, na justiça do trabalho, vínculo empregatício com o tomador dos serviços? Fundamente sua resposta com base em jurisprudência do TST.

Vamos lembrar nesta questão, o quadro para facilitar o raciocínio jurídico!

<b>Premissa Maior</b>	Art. 104 do Código Civil OJ 199 da SDI-1 do TST
<b>Premissa Menor</b>	O empregado é apontador de jogo de bicho.
<b>Conclusão</b>	Não será possível o reconhecimento de vínculo de emprego do apontador de jogo de bicho por tratar-se de atividade ilícita.

**Pontos importantes sobre o tema:**

- ❖ A validade de um contrato de trabalho está adstrita ao preenchimento de certos requisitos, estabelecidos, no art. 104 do Código Civil.

**Art. 104 do CC** A validade do negócio jurídico requer:

*I - agente capaz;*

*II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;*

*III - forma prescrita ou não defesa em lei.*

- ❖ Um dos principais é a licitude de seu objeto.
- ❖ Todo negócio jurídico pressupõe uma declaração de vontade assim é indispensável a capacidade do agente ao manifestá-la. Portanto, o ato praticado pelo absolutamente incapaz sem que ele esteja representado será nulo.

- ❖ O ato praticado pelo relativamente incapaz sem a devida assistência será anulável.
- ❖ O objeto de um negócio jurídico deverá estar em conformidade com a lei, pois se ele estiver contrário à lei será ilícito e, portanto, nulo será o negócio jurídico celebrado com tal objeto.

**Exemplificando:** Podemos citar o caso hipotético da questão, ou seja, um negócio jurídico celebrado cujo objeto seja o jogo do bicho, este objeto é contrário à lei, pois o jogo do bicho é uma atividade ilícita, portanto nulo será tal negócio jurídico devido à ilicitude de seu objeto.

- ❖ O objeto além de ser lícito, terá que ser possível e determinado ou determinável ao menos pelo gênero e quantidade. (Maria Helena Diniz).

- ❖ O terceiro elemento de validade do negócio jurídico é a forma seja determinada por lei ou não proibida por ela. No direito do trabalho, em regra, a validade do contrato de trabalho não possui forma especial podendo ser escrito ou verbal. Excepcionalmente, alguns contratos deverão ser celebrados de forma escrita, como, por exemplo, o contrato do atleta, do aprendiz, do artista, dentre outros.

- ❖ O reconhecimento de vínculo de emprego (contrato de trabalho) de um apontador de jogo de bicho com o tomador de seus serviços não é possível na justiça do trabalho por tratar-se de exercício de atividade ilícita.

- ❖ A jurisprudência do TST (OJ 199 da SDI-I) considera-se nulo tal forma de prestação de serviços, devido à ilicitude de seu objeto.

**OJ 199 SDI-1 TST JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO. ARTS. 82 E 145 DO CÓDIGO CIVIL**

---

Ao resolver questões discursivas é preciso tomar muito cuidado com a fundamentação da questão, uma vez que o **argumento e o pensamento utilizados** precisam estar em **sintonia com a fundamentação** e com a conclusão.

Passaremos, agora para uma questão discursiva da prova de AFT 2010, cujo tema abordado passará por modificações decorrentes da reforma trabalhista.

**Questão de Prova AFT 2010:** O sindicato dos empregados de bares e restaurantes do Distrito Federal celebrou convenção coletiva de trabalho com o sindicato dos bares e restaurantes do Distrito Federal. A referida norma coletiva estabeleceu que, para os trabalhadores integrantes da categoria representada pelo sindicato profissional, a hora noturna, assim considerada aquela compreendida entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, seria computada como de 60 (sessenta) minutos. O instrumento normativo determinou também que o labor noturno teria remuneração acrescida de 60% (sessenta por cento) do valor da hora diurna. Finalmente, os sindicatos envolvidos estabeleceram o prazo de vigência de três anos para a convenção coletiva.

Em face do caso hipotético apresentado, disserte sobre convenções e acordos coletivos de trabalho, enfocando necessariamente os seguintes aspectos:

- (I) natureza jurídica das normas coletivas;
- (II) limite ao regramento de condições laborais por convenções e acordos coletivos de trabalho e princípios da proteção e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas;
- (III) efeitos e integração das normas coletivas nos contratos individuais de trabalho;
- (IV) é válida a fixação de prazo de vigência de três anos para a norma coletiva? Fundamente.

### **Sugestão de estudo:**

**Pontos importantes sobre o tema:** Antes de começar a comentar esta questão, gostaria de apresentar parte do projeto de lei 6787/2016 que se refere à reforma trabalhista.

Observem o teor inicial do art. 611 - A da CLT, seguindo a reforma trabalhista:

**Art. 611-A da CLT** *A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:*

*I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;*

*II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;*

*III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;*

*IV - horas in itinere;*

*V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;*

*VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;*

*VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; VIII - plano de cargos e salários;*

*IX - regulamento empresarial;*

*X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;*

*XI - trabalho remoto;*

*XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e*

*XIII - registro de jornada de trabalho.*

*§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente 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., balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.*

*§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.*

*§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.*

*§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.*

**Questão de Prova AFT 2010:** O sindicato dos empregados de bares e restaurantes do Distrito Federal celebrou convenção coletiva de trabalho com o sindicato dos bares e restaurantes do Distrito Federal. A referida norma coletiva estabeleceu que, para os trabalhadores integrantes da categoria representada pelo sindicato profissional, a hora noturna, assim considerada aquela compreendida entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, seria computada como de 60 (sessenta) minutos. O instrumento normativo determinou também que o labor noturno teria remuneração acrescida de 60% (sessenta por cento) do valor da hora diurna. Finalmente, os sindicatos envolvidos estabeleceram o prazo de vigência de três anos para a convenção coletiva.

Em face do caso hipotético apresentado, disserte sobre convenções e acordos coletivos de trabalho, enfocando necessariamente os seguintes aspectos:

- (I) natureza jurídica das normas coletivas;
- (II) limite ao regramento de condições laborais por convenções e acordos coletivos de trabalho e princípios da proteção e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas;
- (III) efeitos e integração das normas coletivas nos contratos individuais de trabalho;
- (IV) é válida a fixação de prazo de vigência de três anos para a norma coletiva? Fundamente.

### **Comentários da questão:**

#### **❖ Natureza Jurídica das normas coletivas:**

Antes de falar da natureza jurídica das normas coletivas é importante conceituar e fazer a distinção entre o acordo e a convenção coletiva.

As convenções e os acordos coletivos, conceituados no art. 611 da CLT, são os instrumentos normativos utilizados para estabelecer novas condições de trabalho.

Convenção Coletiva é o acordo de caráter normativo pelo qual, dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas (empregadores) e profissionais (empregados) estipulam novas condições de trabalho que serão aplicadas às relações individuais de trabalho dos empregados e empregadores, abrangidos pelas representações sindicais dos Sindicatos convenientes.

Ao passo que, Acordo Coletivo é o instrumento também de caráter normativo celebrado entre Sindicato de empregados (categoria econômica) e empresa ou grupo de empresas.

**Dica:** Já vi uma prova de concurso abordar em uma questão objetiva, qual seria diferença entre acordo e convenção coletiva. A resposta correta era a que dizia que a diferença entre acordo e convenção coletiva está nos signatários que os celebram.

**Explicando:** Isto ocorre porque a convenção é celebrada entre dois Sindicatos (Categoria Econômica X Categoria Profissional) e o Acordo Coletivo é celebrado entre o Sindicato representativo da categoria profissional e Empresa ou Grupo de empresas.

É importante ressaltar que há, também, uma distinção entre convenção e acordo coletivo em relação ao campo de abrangência. Isto porque, o que for pactuado através de acordo coletivo irá vigorar entre os empregados das empresas que celebraram o acordo.

**Art. 611 da CLT - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.**

*§ 1º - É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho*

*§ 2º - As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.*

Bem, agora que já vimos o conceito e a distinção entre acordo e convenção coletiva, falarei da natureza jurídica das normas coletivas.

A natureza jurídica das normas coletivas é explicada por algumas teorias, a saber:

1ª. Teoria Contratual ou Civilista: Esta teoria enquadrava as normas coletivas no rol dos contratos de direito civil, devido ao acordo de vontades.

2ª. Teoria de Transição: São construções que não enfocam os contratos civis, mas enquadram os institutos da negociação coletiva em modelos teóricos de caráter distinto.

3ª. Teoria jurídico-social: Enfatizam a função normativa dos diplomas coletivos negociados. Não são embasadas no acordo de vontades.

**Atenção:** Não creio que vocês deveriam mencionar com detalhamento a subdivisão das teorias nesta prova ( o espelho de correção não cobrou isto), mas optei por explicitá-la aqui para aprofundar o conhecimento de vocês sobre o tema.

### **A. Teorias Civis:**

1. Teoria do mandato: Para esta teoria o empregado e o empregador são representados pelos Sindicatos na celebração de convenção coletiva de trabalho.
2. Teoria da gestão de negócios: Para esta teoria, os sindicatos atuam como gestores de negócios em benefício do empregado e do empregador.
3. Teoria da estipulação em favor de terceiro: Os Sindicatos de empregados, quando ajustam condições de trabalho atuam em favor de terceiros (empregado).
4. Teoria da personalidade Moral fictícia: O sindicato teria personalidade jurídica fictícia, agindo em nome próprio para a defesa de seus interesses.
5. Teoria da representação legal: O próprio nome já diz, o Sindicato será o representante da categoria.

### **B. Teorias Mistas:**

6. Teoria do pacto social: O empregado celebra um pacto social ao ingressar no Sindicato, e por isso deverá aceitar a vontade da maioria.
7. Teoria da solidariedade necessária: Todos estariam subordinados ao bem da coletividade e ao à vontade da maioria.
8. Teoria do uso e costume industrial: A norma coletiva poderá contrariar o costume. Ela somente não poderá contrariar a lei.

### **C. Teorias jurídico-sociais:**

9. Teoria da instituição corporativa: Para esta teoria a norma coletiva seria a expressão da vontade corporativa do grupo produtivo.
10. Teoria regulamentar: Esta teoria nega o acordo de vontades, defendendo que a norma coletiva seria a lei interna da profissão ou da categoria.
11. Teoria da lei delegada: Os Sindicatos poderão promulgar leis profissionais porque o Estado delegou tal poder para eles.
12. Ato ou contrato-regra (Teoria de Duguit): Esta é a teoria defendida pela doutrina majoritária para explicar a natureza jurídica das normas coletivas. Segundo ela as normas coletivas teriam forma de contrato, mas características de lei.

### ❖ **Limites ao regramento. Princípio da proteção e Indisponibilidade dos direitos trabalhistas:**

A eficácia das normas oriundas de acordo e convenção coletiva em face da legislação, prevista na Constituição Federal, na CLT e nas leis esparsas, que são normas imperativas que regulamentam o Direito do Trabalho, dependerá de certos limites.

O jurista Maurício Godinho Delgado denomina de “princípio da adequação setorial negociada” os critérios de harmonização entre as regras jurídicas oriundas da negociação coletiva e as regras jurídicas provenientes da legislação estatal.

Pelo princípio da adequação setorial negociada, normas autônomas celebradas, através de acordo ou convenção coletiva, poderão prevalecer sobre as normas estatais heterônomas desde que sejam respeitados dois critérios.

São eles: a) quando for implementado um padrão setorial de direitos superior ao oriundo da legislação heterônoma estatal, porque, neste caso não estará sendo violado o princípio da indisponibilidade dos direitos, uma vez que as normas autônomas estarão elevando o patamar setorial de direitos trabalhistas; b) quando as normas autônomas transacionarem, setorialmente, direitos de indisponibilidade relativa e não direitos de indisponibilidade absoluta.

Por direitos de indisponibilidade relativa devemos entender, por exemplo, os direitos referentes à modalidade de pagamento salarial, ao tipo de jornada fixada, ao fornecimento ou não de utilidades, dentre outros.

É oportuno ressaltar os limites objetivos à adequação setorial negociada. Ela não prevalecerá sobre:

a) atos de renúncia do empregado, pelo qual o empregado despoja-se unilateralmente de direitos;

b) normas de indisponibilidade absoluta que não poderão ser transacionadas nem mesmo por interveniência sindical;

As normas de indisponibilidade absoluta são aquelas que constituem um patamar civilizatório mínimo que não poderá ser reduzido ou retirado, sob pena de afrontar o princípio da dignidade da pessoa humana.

São exemplos de parcelas de indisponibilidade absoluta: a anotação da CTPS, o pagamento do salário-mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho, as normas previstas na Constituição Federal (art. 7º), dentre outras.

É importante lembrar que o art. 7º da CF/88 traz exceções, permitindo a flexibilização das normas trabalhistas sob a tutela sindical em seus incisos VI, XIII e XIV.

É importante que vocês fiquem atentos neste item ao artigo 611- A da CLT que faz parte da reforma trabalhista. Assim, que a reforma trabalhista for totalmente implementada farei comentários, aqui no curso, sobre os dispositivos alterados.

### ❖ **Efeitos e integração das normas coletivas nos contratos de trabalho:**

Em 2012 a redação da súmula 277 do TST foi alterada. Assim, há grandes chances de a ESAF abordar novamente a súmula 277 do TST.

Segundo a redação anterior da Súmula 277 do TST as vantagens alcançadas em instrumentos coletivos somente irão integrar os contratos individuais de trabalho durante o período de vigência dos instrumentos coletivos.

### **Nova redação:**

**Súmula 277 do TST** As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Em relação ao prazo de vigência é importante saber que a duração máxima de um instrumento coletivo, seja convenção ou acordo coletivo, é de dois anos (art. 614, parágrafo 3º da CLT). A prorrogação de norma coletiva, somente, será possível quando não for ultrapassado o prazo máximo de dois anos.

**Exemplificando:** Uma convenção coletiva foi pactuada por um ano, ela poderá ser prorrogada por mais um ano.

É oportuno ressaltar que se um instrumento normativo foi pactuado por dois anos, ele não poderá ser prorrogado.

Há uma orientação jurisprudencial do TST (OJ 322 da SDI-1 do TST) que estabelece a nulidade de instrumento normativo que for pactuado por mais de dois anos.

**OJ 322 da SDI-1 do TST** Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

Portanto, não poderá ser pactuada norma coletiva com prazo de vigência de três anos, porque a OJ 322 da SDI-1 do TST considera nula a cláusula de norma coletiva que estabelece a vigência superior à legal ou indeterminada.

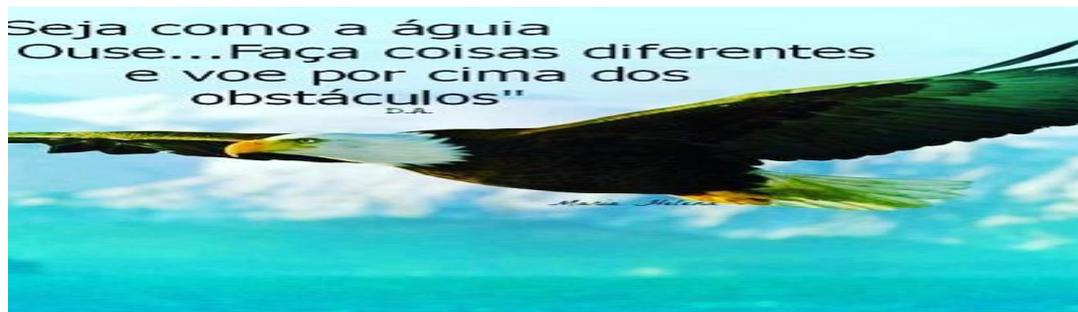


A nossa aula demonstrativa chegou ao final!

Considero todos grandes guerreiros! Caminhe com fé em si mesmo, força interior, disciplina, estudo e foco. Assim, a aprovação será bela!

**"Grandes batalhas só são dadas a grandes guerreiros"  
(Mahatma Gandhi).**

Contem comigo para o que precisarem!



Aguardo vocês, com força total, para a nossa primeira aula.

Até lá! Muita Luz! Um forte abraço a todos!

Déborah Paiva

[professora Deborah Paiva@hotmail.com](mailto:professora Deborah Paiva@hotmail.com)