

Aula 00

*Direito do Trabalho p/ Prefeitura de São
Gonçalo-RJ (Analista Processual) Com
Videoaulas -Pós-Edital*

Autor:
Antonio Daud

09 de Abril de 2020

Sumário

1 - Considerações Iniciais.....	3
1.1 - Cronograma	5
2 - Desenvolvimento.....	6
2.1 – Conceito, características, divisão, natureza, funções e autonomia do Direito do Trabalho .6	
2.2 – Princípios do Direito do Trabalho	8
2.3 - Fontes do Direito do Trabalho.....	18
2.4 – Direitos Constitucionais dos Trabalhadores.....	28
Questões Comentadas.....	45
Princípios do Direito do Trabalho.....	45
Fontes do Direito do Trabalho	52
Direitos Constitucionais dos Trabalhadores.....	62
Lista de Questões.....	73
Princípios do Direito do Trabalho.....	73
Fontes do Direito do Trabalho	76
Direitos Constitucionais dos Trabalhadores.....	80
Gabarito.....	84
Resumo	85
Conclusão.....	88
Lista de Legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados à aula.....	89
CF/88.....	89
CLT.....	91



<i>Legislação específica</i>	92
<i>TST</i>	93



1 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Olá Doutores e Doutoradas!

Será um grande prazer podermos auxiliá-los (las) na preparação para o concurso de **Analista Processual da Prefeitura Municipal de São Gonçalo - RJ**.

Nosso curso conta com **centenas de questões comentadas de concursos**. Estas questões englobam **as mais recentes questões de Direito do Trabalho** dos últimos concursos!

O curso também está **atualizado de acordo com as últimas alterações na legislação e na jurisprudência do TST!**

Antes de explicar como vai funcionar nossa dinâmica, peço licença para apresentar-me.

Meu nome é Antonio Daud Jr, sou natural de Uberlândia (MG) e tenho 36 anos. Sou Advogado, especializado na área trabalhista, já tendo sido membro efetivo da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/DF. Possuo formações em Engenharia Elétrica e em Direito.

Comecei minha vida de concurseiro em 2007, conseguindo minha aprovação no concurso de Analista de Finanças e Controle (hoje “Auditor Federal De Finanças E Controle”) da então Controladoria-Geral da União (CGU), em 2008. No mesmo ano, fui aprovado para o cargo de Auditor Federal de Controle Externo (AUFC) do Tribunal de Contas da União (TCU).

Aproveito para divulgar meus contatos nas redes sociais: **Facebook** (<http://www.facebook.com/professordaud>); **Instagram** (@professordaud); e **Youtube** (Prof. Antonio Daud). Não deixe de se inscrever para receber notícias, questões e materiais exclusivos, além de novidades sobre concursos trabalhistas de modo geral.

Agora, sim, vamos ao que interessa!

Os cursos *online*, como o **Estratégia Concursos**, possibilitam uma preparação de qualidade, com flexibilidade de horários e contato com o professor da matéria, através do **fórum de dúvidas**.

E, além disso, o curso conta com **videoaulas de apoio**, para maximizar a fixação do conteúdo.

Em linhas gerais nossas aulas terão a seguinte estrutura:

ESTRUTURA DAS AULAS DO CURSO

- **Introdução**
- **Desenvolvimento** (parte teórica)
- **Questões comentadas de concursos anteriores**



- **Lista das questões comentadas** (para o aluno poder praticar sem olhar as respostas)
- **Gabaritos das questões**
- **Conclusão**, com destaque para aspectos mais relevantes
- **Lista de artigos da legislação e Súmulas do TST** (relacionados ao tema da aula)

As nossas aulas terão entre 50 (cinquenta) e 150 (cento e cinquenta) páginas. O número de questões comentadas em cada aula será variável, pois alguns assuntos são rotineiramente exigidos nos concursos, enquanto outros aparecem com menos frequência.



1.1 - Cronograma

O cronograma de nosso curso será o seguinte:

Aula 00 (09/04)	Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores.
Aula 01 (11/04)	Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu: trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho temporário e trabalho avulso. Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho. Do grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade solidária.
Aula 02 (16/04)	Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características.
Aula 03 (18/04)	Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário.
Aula 04 (23/04)	Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias.



2 - DESENVOLVIMENTO

Inicialmente veremos o tópico “Conceito, características, divisão, natureza, funções e autonomia do Direito do Trabalho”, em que abordaremos os fundamentos do Direito do Trabalho, sua formação histórica, as tendências atuais, incluindo flexibilização e desregulamentação, e ainda o valor do trabalho e a dignidade nas relações de trabalho.

Na sequência, veremos o tópico “Princípios do direito do trabalho”, no qual iremos discorrer acerca dos principais itens que surgem em provas.

Após isto iremos estudar sobre as “Fontes do Direito do Trabalho” e os “Direitos constitucionais dos trabalhadores”.

Quanto a este último tópico, é importante frisar que, na Constituição Federal de 1988 (CF/88), são elencados direitos que se relacionam aos mais diversos assuntos deste curso.

Desta forma, comentaremos nesta aula sobre todos os direitos constantes da CF/88, mas, por questões didáticas, o aprofundamento das regras pertinentes será realizado nas aulas respectivas.

Exemplo: comentaremos brevemente nesta aula sobre os incisos que tratam de limitação de jornada, mas o aprofundamento do assunto será feito na aula específica sobre “jornada de trabalho”.

Sendo assim, aproveitem este tópico da aula para decorar a **literalidade dos direitos constitucionais** (que cai bastante em prova) e depois, nas demais aulas, aprofundaremos os temas incluindo a jurisprudência do TST e a legislação específica.

Por fim, estudaremos brevemente a Hermenêutica, estudando métodos de interpretação, integração e aplicação do Direito do Trabalho.

2.1 – Conceito, características, divisão, natureza, funções e autonomia do Direito do Trabalho

Ao longo do nosso curso, você perceberá que o Direito do Trabalho tem uma forte característica: proteger o trabalhador.

E é daí que extraímos o fundamento deste ramo do Direito: ao pressupor que o **trabalhador é hipossuficiente**, ante a desigualdade existente entre o detentor do capital (empregador) e o detentor da força de trabalho (empregado), conclui-se que o empregado não poderia negociar livremente sua força de trabalho.

É como dizia o francês Abade Lacordaire: “entre o patrão e o operário, é a liberdade que oprime e a lei que liberta”.



Tomando emprestadas as palavras de Ricardo Resende¹, pode-se conceituar **Direito do Trabalho** como sendo o ramo da ciência jurídica que estuda as **relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços**, em especial as relações entre empregados e empregadores.

Atualmente, não mais restam dúvidas acerca da autonomia do Direito do trabalho, na medida em que este constitui um **ramo autônomo** da ciência jurídica.

De forma geral, o Direito material do Trabalho é subdividido em:

a) Direito **Coletivo** do Trabalho, que trata das relações de determinado grupo, classe ou categoria, em geral reunidos em um sindicato;e

b) Direito **Individual** do Trabalho, que trata das relações entre empregado e empregador.

Em relação à natureza do Direito do Trabalho, a despeito da infundável discussão a respeito de ser parte do Direito Público ou do Direito Privado, a doutrina² tem entendido que a substância central do Direito do Trabalho (relação de emprego), levaria à conclusão de que o Direito do Trabalho tem **natureza de Direito Privado**, haja vista que a relação se daria entre particulares. Além disso, mesmo que o Estado esteja em um dos polos desta relação, trata-se de uma relação de direito privado.

Entre suas principais funções, estaria a de impedir a exploração do trabalho humano como fonte de riqueza dos detentores do capital, de modo que, originalmente, teria sido concebido como verdadeiro instrumento de **proteção do polo mais fraco da relação de trabalho** (trabalhador).

Nesse sentido, lembramos que o **desenvolvimento do Direito do Trabalho** se deu a partir do século XIX, ensejado pela primeira Revolução Industrial, **a partir dos movimentos dos operários** que buscavam melhoria das condições de trabalho, em especial a limitação da jornada.

Em decorrência da pressão desse movimento operário, iniciou-se uma intervenção do Estado no sentido de regulamentar alguns desses direitos, o que teria coincidido com o reconhecimento dos direitos fundamentais de segunda dimensão (direitos sociais) e com o Estado de Bem-Estar Social.

Atualmente, entende-se que a proteção do trabalhador relaciona-se ao princípio da dignidade humana, de sede constitucional.

A seguir, uma questão a respeito destes primeiros assuntos, gabarito (correta):

FCC/Juiz do Trabalho – 1º Concurso Nacional – 2017 (adaptada)

O Direito do Trabalho deve ser considerado produto cultural do século XIX e das transformações e condições sociais, econômicas e políticas que colocam a relação de trabalho subordinada como núcleo do processo

¹ RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. 7 ed. Método, 2012, p. 1.

² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 66-67.



produtivo característico daquela sociedade e que tornaram possível o aparecimento deste ramo novo da ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária.

Avançando, salienta-se que a CF, apesar de ter reforçado a proteção e garantido direitos mínimos ao trabalhador, autorizou a **flexibilização** dos **direitos** trabalhistas que sejam **de indisponibilidade relativa**, como sendo aqueles de caráter privado, não previstos em lei ou na própria CF como tal (por exemplo, direitos estipulados em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou no regulamento da empresa).

Por outro lado, **proíbe-se** a **flexibilização** dos **direitos de indisponibilidade absoluta**, pois estariam ligados ao princípio da dignidade humana.

Além disso, entende-se incompatível com o Direito do Trabalho a **desregulamentação** das relações trabalhistas. Notem que a desregulamentação (diferentemente da “flexibilização”) pressupõe a **ausência de intervenção estatal**, de modo que as partes poderiam estipular livremente os contratos de trabalho. Tal situação não é admitida no âmbito do Direito do Trabalho.

Portanto, distinguindo **flexibilização** e **desregulamentação**, podemos dizer que, na **flexibilização**, o Estado mantém sua intervenção nas relações de trabalho. O que acontece quando se autorizam regras menos rígidas, mas mantém-se o chamado “mínimo existencial”.

Já quando se fala em **desregulamentação**, observa-se um fenômeno mais radical, em que o Estado deixa de intervir nas relações de trabalho, deixando que as partes negociem livremente.

Em termos de **características** do Direito do Trabalho, a doutrina³ aponta:

- a) a tendência (...) à **ampliação crescente**;
- b) o fato de ser um direito (...) de **reivindicação de classe**;
- c) de **cunho intervencionista**;
- d) o caráter cosmopolita, isto é, influenciado pelas normas internacionais;
- e) o fato de os seus institutos jurídicos mais típicos serem de ordem coletiva ou socializante;
- f) o fato de ser um direito em transição.

2.2 – Princípios do Direito do Trabalho

Ao estudar Direito do Trabalho deparamo-nos com diversos princípios. Na seção abaixo, falaremos sobre os mais importantes princípios do direito **individual** do trabalho para fins de concurso.

³ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2005. p. 87.



2.2.1 - Princípio protetor

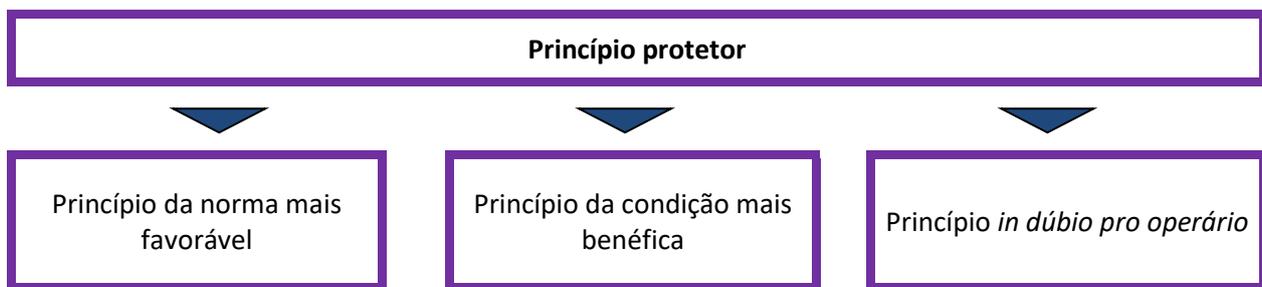
Nas relações empregatícias sempre existe o conflito entre o detentor do capital (o empregador) e o detentor da mão de obra, que é o empregado, e essa relação entre as partes, naturalmente, é desequilibrada em função do poder econômico dos detentores de capital.

Informalmente podemos dizer que é a regra de ouro: quem tem o ouro faz as regras ;-)

Para atenuar esse desequilíbrio existente entre o capital e o trabalho criou-se o direito do trabalho, que é alicerçado no **princípio protetor** (ou **princípio da proteção**).

É preciso destacar que, nos últimos tempos, tal princípio tem sofrido tentativas de esvaziamento, como na reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e na “lei da terceirização” (Lei 13.429/2017), com a ampliação das hipóteses admitidas.

Conforme disposto na doutrina, capitaneada pelo jurista Américo Plá Rodriguez, o princípio protetor pode ser subdividido nos princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica e *in dubio pro operario*.



2.2.1.1 - Princípio da norma mais favorável

Segundo este princípio se deve aplicar ao caso concreto, havendo mais de uma norma em vigor regendo o mesmo assunto, **a que seja mais favorável ao empregado**.

Pela aplicação deste princípio, portanto, respeitadas as regras de Hermenêutica Jurídica, deve-se buscar a aplicação da norma mais favorável ao obreiro.

É interessante notar que o princípio aplica-se mesmo antes que as normas trabalhistas entrem em vigor, ou seja, durante a elaboração das mesmas. Como ensina o Ministro Maurício Godinho Delgado⁴:

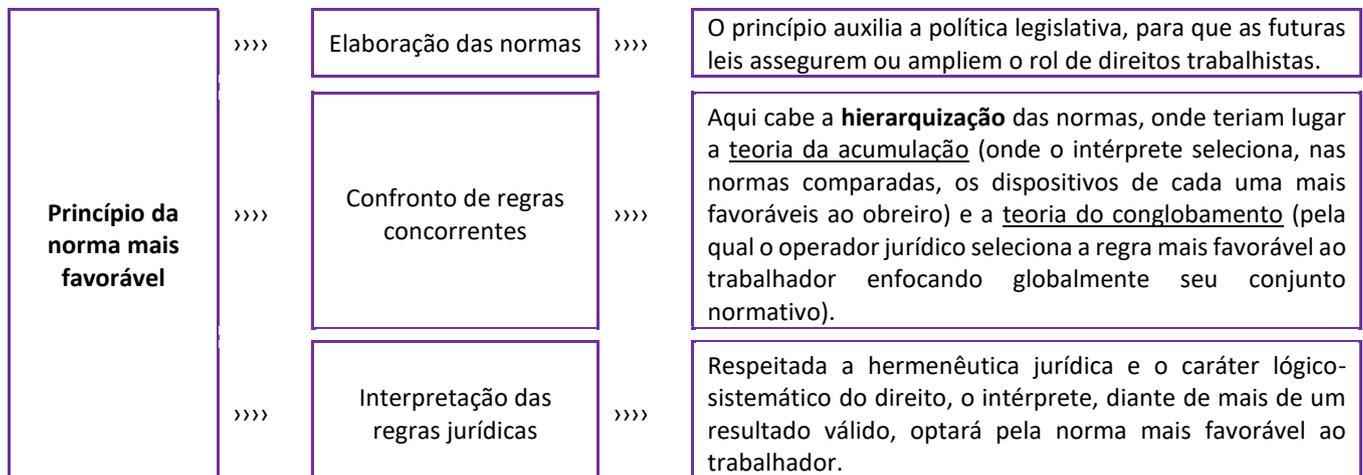
“O presente princípio [da norma mais favorável] dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra (princípio orientador da elaboração legislativa, portanto) ou no contexto de confronto de regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 191.



sentido da regra trabalhista). A visão mais ampla do princípio entende que atua, desse modo, em tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante.”

Para visualizar estes desdobramentos vamos analisar o seguinte quadro:



Exceções ao princípio da norma mais favorável:

1) Os chamados “preceitos de ordem pública” (também conhecidos⁵ como “normas proibitivas estatais”). Vamos tratar desse assunto tomando um exemplo. A prescrição é um desses temas de ordem pública. O prazo previsto na CF é, como será estudado mais adiante, de 2 e 5 anos. Se um Acordo Coletivo do Trabalho (ACT) previsse, por exemplo, prazo prescricional de 30 anos, este não iria prevalecer em relação ao prazo constitucional.

Abaixo uma questão, correta, que se relaciona ao princípio em estudo:

CESPE/TRT17 - ANALISTA JUDICIÁRIO - ÁREA ADMINISTRATIVA - 2009

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador não deve ser entendido como absoluto, não sendo aplicado, por exemplo, quando existirem leis de ordem pública a respeito da matéria.

Além deste caso, com a mudança promovida pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) houve uma nítida tentativa de flexibilização deste princípio, passando a se falar em pelo menos outras duas exceções, comentadas a seguir:

2) Para as matérias listadas no art. 611-A da CLT, uma regra prevista em um Acordo Coletivo do trabalho, por exemplo, poderá prevalecer sobre disposição existente no texto de uma lei, ainda que a regra legal seja

⁵ RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. 5a ed. 2015, p. 24.



mais favorável ao empregado. Portanto, para tais assuntos, houve uma inegável tentativa de esvaziamento do princípio da norma mais favorável.

3) Segundo as regras da Lei da Reforma Trabalhista, as condições previstas em Acordos Coletivos (ACT – que é o instrumento celebrado entre sindicato de empregados e empresa) “sempre prevalecerão” sobre aquelas previstas mediante Convenção Coletiva (CCT – celebrada entre dois sindicatos), segundo o art. 620 da CLT:

CLT, art. 620. As condições estabelecidas em **acordo** coletivo de trabalho **sempre prevalecerão** sobre as estipuladas em **convenção** coletiva de trabalho.

Portanto, podemos dizer que o princípio da norma mais favorável é ofuscado quando estiverem presentes normas de acordos ou convenções coletivas do trabalho.

No que tange à hierarquização das normas, existem duas teorias que buscam definir qual seria a norma mais favorável a ser aplicada ao empregado: teorias da acumulação e do conglobamento.

De modo breve, a **teoria da acumulação** diz que se deve utilizar, no caso concreto, mais de um texto normativo, fragmentando seus dispositivos, e selecionando os mais favoráveis ao empregado.

Por outro lado, a **teoria do conglobamento**, dominante na doutrina, propõe que as disposições sobre a matéria em questão devem ser analisadas globalmente dentro de cada texto normativo e será aplicável ao caso o conjunto mais benéfico ao empregado.

Nesse sentido, trago abaixo interessante lição de Mauricio Godinho Delgado⁶, que sinaliza pela teoria do conglobamento como a mais adequada:

“No tocante ao processo de hierarquização de normas, não poderá o operador jurídico permitir que o uso do princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que se deve submeter todo processo de interpretação e aplicação do Direito. Assim, o encontro da regra mais favorável não se pode fazer mediante uma separação tópica e casuística de regras, acumulando-se preceitos favoráveis ao empregado e praticamente criando-se ordens jurídicas próprias e provisórias em face de cada caso concreto – como resulta do enfoque proposto pela teoria da acumulação. Ao contrário, o operador jurídico deve buscar a regra mais favorável enfocando globalmente o conjunto de regras componentes do sistema, discriminando, no máximo, os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teleológico básicos que sempre devem informar o fenômeno do Direito – teoria do conglobamento”.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 192.



2.2.1.2 - Princípio da condição mais benéfica

O **princípio da condição mais benéfica** está relacionado às **cláusulas contratuais** (constantes do contrato de trabalho ou regulamento da empresa), que, sendo mais vantajosas ao trabalhador, devem ser preservadas durante a vigência do vínculo empregatício.

Assim, pela aplicação deste princípio, é inválida a supressão de cláusula de contrato de trabalho que prejudique o empregado.

Nesta linha o artigo 468 da CLT:

CLT, art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Outro exemplo de manifestação do princípio da condição mais benéfica é o seguinte excerto da Súmula 51 do TST:

SUM-51 NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

A seguinte passagem da obra de Sérgio Pinto Martins⁷ nos permite enxergar o princípio em estudo:

“A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro.”

2.2.1.3 - Princípio *in dubio pro operario*

Segundo o **princípio *in dubio pro operario***, diante de duas opções igualmente válidas, o intérprete do direito do trabalho deve aplicar a opção mais vantajosa ao trabalhador.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 70.



Tal princípio é criticado pelo Ministro Godinho visto que entraria em conflito com o princípio do juiz natural (CF/88, art. 5º, XXXVII e LIII⁸), segundo o qual o intérprete deve atuar imparcialmente nas questões postas em juízo.

Segundo o Ministro Godinho⁹,

“(...) havendo dúvida do juiz em face do conjunto probatório existente e das presunções aplicáveis, ele deverá decidir em desfavor da parte que tenha o ônus da prova naquele tópico duvidoso, e não segundo a diretriz genérica *in dubio pro operario*.”

O princípio em estudo fundamenta-se na necessidade de equilibrar a relação entre capital e trabalho também no aspecto processual, o que, atualmente, atrita com a teoria do ônus da prova.

Sobre isto, Sérgio Pinto Martins¹⁰ explica que

“O *in dubio pro operario* não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos arts. 333 do CPC¹¹, e 818, da CLT¹².”

O princípio *in dubio pro operario* também é conhecido como princípio *in dubio pro misero*.

Antes de avançarmos, segue um esquema com as diferenças sutis entre esses princípios:

Princípios		
Norma mais favorável	Condição mais benéfica	<i>In dubio pro operário</i>
Havendo <u>mais de uma norma</u> em vigor regendo o mesmo assunto, deve-se aplicar a que seja mais favorável ao empregado	As cláusulas contratuais (previstas no contrato de trabalho ou no regulamento da empresa) mais benéficas devem prevalecer diante de alterações de normas que diminuam a proteção ao trabalhador	Diante de duas ou mais interpretações sobre a <u>mesma norma</u> , escolhe-se a que seja mais favorável ao empregado
Escolhe-se uma norma , dentre duas ou mais	Cláusulas mais benéficas aderem ao contrato (direito adquirido)	Escolhe-se 1 interpretação , dentre 2 ou mais (mesma norma)
Possível inversão da pirâmide normativa tradicional	Ligado à ideia do direito adquirido	Diretriz para interpretação do Direito do Trabalho de modo amplo

⁸ CF/88, art. 5º, LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 205.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit., p. 69.

¹¹ Código de Processo Civil (CPC), art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

¹² CLT, art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante



2.2.2 - Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Assim como comentamos em relação ao princípio da condição mais benéfica, o **princípio da inalterabilidade contratual lesiva** também está expresso no artigo 468 da CLT:

CLT, art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Este princípio tem origem no princípio geral do direito civil da inalterabilidade dos contratos (*pacta sunt servanda*).

Percebam que este princípio não impede alterações contratuais trabalhistas, que são comuns na prática. O que se restringe são as alterações lesivas onde o empregado é prejudicado.

É sabido que o empregador, nesta condição, possui poder diretivo para gerenciar seu negócio – é o chamado *jus variandi* do empregador.

Quanto a este aspecto é importante salientar que pequenas alterações efetuadas pelo empregador, que não frustrem direitos trabalhistas podem ser implementadas, devendo-se analisar o caso concreto para verificar se houve ou não afronta ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Além disso, ressalte-se que algumas cláusulas contratuais podem ser negociadas com intermediação da representação sindical obreira, através de negociação coletiva.

É possível, então, por meio de negociação coletiva, que certas cláusulas sejam flexibilizadas com vistas a evitar mal maior. Falaremos sobre isto nos comentários do artigo 7º da CF/88.

A respeito do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, é oportuno comentarmos entendimento do TST¹³, no sentido de que a fixação de base de cálculo de adicional de insalubridade mais vantajosa ao empregado, por mera liberalidade do empregador, caracteriza direito adquirido, não podendo ser posteriormente reduzida:

A estipulação, por mera liberalidade da empresa, de **base de cálculo mais vantajosa** que o salário mínimo para o pagamento do adicional de insalubridade configura **direito adquirido dos empregados**. Assim, não pode a empregadora, a pretexto de ajustar-se ao entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal na Súmula Vinculante 4, passar a utilizar o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, em detrimento do salário básico anteriormente adotado, sob pena de haver **alteração**

¹³ TST-EARR-11693-79.2015.5.18.0017, SBDI-I, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 7/6/2018



contratual lesiva, a que se refere o art. 468 da CLT, e afronta ao princípio da irredutibilidade salarial.

2.2.3 - Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Este princípio, também chamado de **princípio da imperatividade das normas trabalhistas**, é uma limitação à autonomia das partes no direito do trabalho.

No direito civil, as partes têm autonomia para negociar cláusulas contratuais, o que, no direito do trabalho, poderia vir a fazer com que o trabalhador abrisse mão de direitos para conquistar ou manter seu emprego.

Assim, tendo em vista o já comentado desequilíbrio entre capital e trabalho, no âmbito trabalhista as partes **não** podem negociar livremente cláusulas trabalhistas.

Este princípio também é conhecido como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e princípio da imperatividade das normas trabalhistas.

O Ministro Godinho¹⁴ assim o define:

“prevalece a **restrição à autonomia da vontade** no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é tida como **instrumento assecuratório eficaz das garantias fundamentais ao trabalhador**, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego”.

O princípio em estudo está relacionado à impossibilidade, em regra, da **renúncia**¹⁵ no Direito do Trabalho (ato pelo qual o empregado, por simples vontade, abriria mão de direitos que lhe são assegurados pela legislação).

Sobre a nomenclatura de “princípio da irrenunciabilidade”, Mauricio Godinho_Delgado¹⁶ adverte que

“É comum à doutrina valer-se da expressão irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas para enunciar o presente princípio. Seu conteúdo é o mesmo já exposto, apenas adotando-se diferente epíteto. Contudo, a expressão irrenunciabilidade não parece adequada a revelar a amplitude do princípio enfocado. Renúncia é ato unilateral, como se sabe. Ora, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas que a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo o trabalhador.”

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 196.

¹⁵ Os assuntos “Renúncia e Transação” serão tratados em outro tópico.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 194.



Por outro lado, com a aprovação da Lei 13.467 (reforma trabalhista), o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas foi apequenado, a exemplo daquelas situações em que o negociado pode prevalecer sobre o legislado:

CLT, art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(..)

Além disso, os chamados “altos empregados”, que são aqueles com nível superior e que recebem salários superiores a duas vezes o teto do RGPS, poderão negociar diretamente com seus empregadores, sem intermediação pelo sindicato profissional (CLT, art. 444, parágrafo único).

Assim, no caso destes empregados, eles próprios poderão transacionar direitos, de modo que, para eles, houve redução na incidência do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

2.2.4 - Princípio da primazia da realidade

Por meio deste princípio, busca-se, no direito do trabalho, priorizar a **realidade em detrimento da forma**.

Assim, nos casos em que haja, por exemplo, típica relação de emprego mascarada por contrato de estágio (veremos que estagiário não é empregado), por aplicação deste princípio a relação empregatícia deverá ser reconhecida.

Outro exemplo: determinada empresa contrata um “prestador de serviços” que, na realidade, é um autêntico empregado, pois na relação existem todos os elementos que configuram a relação de emprego: neste caso, por aplicação do princípio em estudo, será desconstituída a relação contratual de direito civil e reconhecida a relação de emprego.

O Princípio da primazia da realidade também é chamado de **princípio do contrato realidade**.

Como no Direito do Trabalho os fatos são mais importantes que os ajustes formais (vide exemplos citados acima), a CLT prevê a nulidade dos atos praticados com objetivo de fraudá-la:

CLT, art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

2.2.5 - Princípio da continuidade da relação de emprego

Este princípio valoriza a permanência do empregado no mesmo vínculo empregatício, dadas as vantagens que isso representa.

Com o passar do tempo no mesmo emprego, o trabalhador recebe capacitação, realiza cursos, recebe aumentos salariais, vantagens remuneratórias como anuênios, quinquênios etc.



A Súmula 212 do TST é um exemplo de jurisprudência relacionada ao princípio da continuidade da relação de emprego:

SUM-212 DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

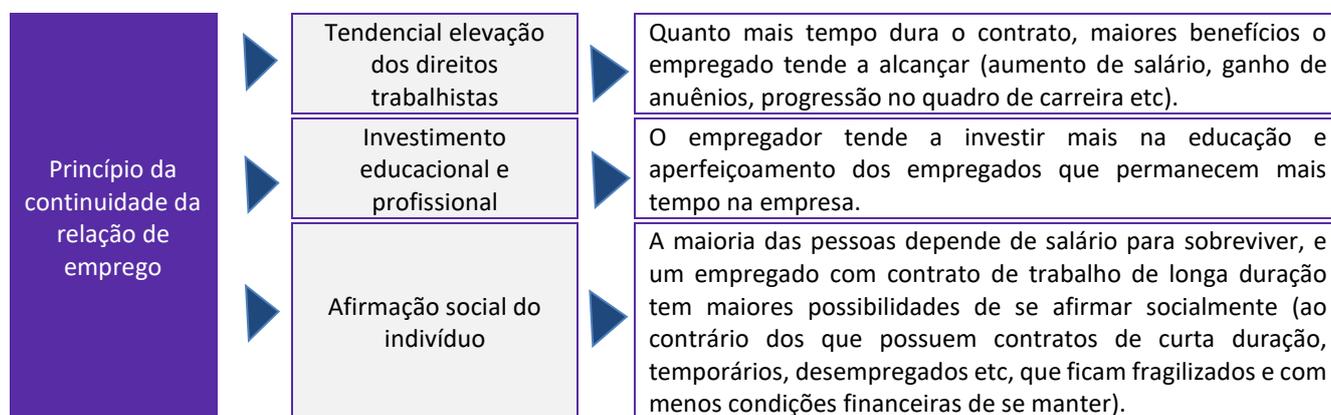
Estudaremos ao longo do curso os contratos de trabalho, e neste tópico é relevante frisar que, com base no princípio da continuidade da relação de emprego, a regra é que os contratos trabalhistas sejam firmados com prazo indeterminado.

Assim, tendo em vista o princípio em estudo, contratos de trabalho com prazo determinado representam exceção, e só terão lugar nos casos legalmente definidos. A regra é que o contrato seja **indeterminado**.

Também se relaciona ao princípio em estudo o artigo 448 da CLT, segundo o qual os contratos de trabalho continuam vigentes mesmo que haja mudança na propriedade na empresa (sucessão de empregadores):

CLT, art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Ainda sobre o princípio em estudo, é muito interessante a lição do Ministro Godinho¹⁷ sobre as três repercussões favoráveis ao empregado que a permanência do contrato de trabalho gera, que sintetizei no quadro a seguir:



2.2.5 - Princípio da intangibilidade salarial

Este princípio confere ao salário diversas garantias jurídicas, visto que este possui natureza alimentar.

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 200-201.



Assim, a intangibilidade salarial abrange não apenas a irredutibilidade nominal do seu valor, mas também vedação a descontos indevidos, tempestividade no pagamento, etc.

Seguem dispositivos da CF/88 e da CLT que materializam o **princípio da intangibilidade salarial**:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

CLT, art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

CLT, art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

CLT, art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

Os dispositivos constitucionais e celetistas mencionados, que se relacionam ao princípio em estudo, serão detalhados na aula sobre o assunto “Remuneração e Salário”.

2.3 - Fontes do Direito do Trabalho

As fontes do direito do trabalho são divididas em **formais** e **materiais**, e também entre **heterônomas** e **autônomas**.

➤ Fontes formais e materiais

O conceito de fonte **material** se relaciona a um momento pré-jurídico, onde fatores sociais, econômicos e políticos influenciam na positivação de normas jurídicas. É o caso, por exemplo, do movimento sindical operário.

Em outras palavras, fontes materiais são fatores que influenciam na criação e alteração das normas jurídicas (por isso se relacionam ao momento pré-jurídico).

As fontes **formais** do direito do trabalho se enquadram como tal em vista de sua exteriorização na ordem jurídica, na forma de Constituição, emenda à Constituição, lei, decreto, etc.



Assim, fontes formais são¹⁸ “os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam-se na ordem jurídica”.

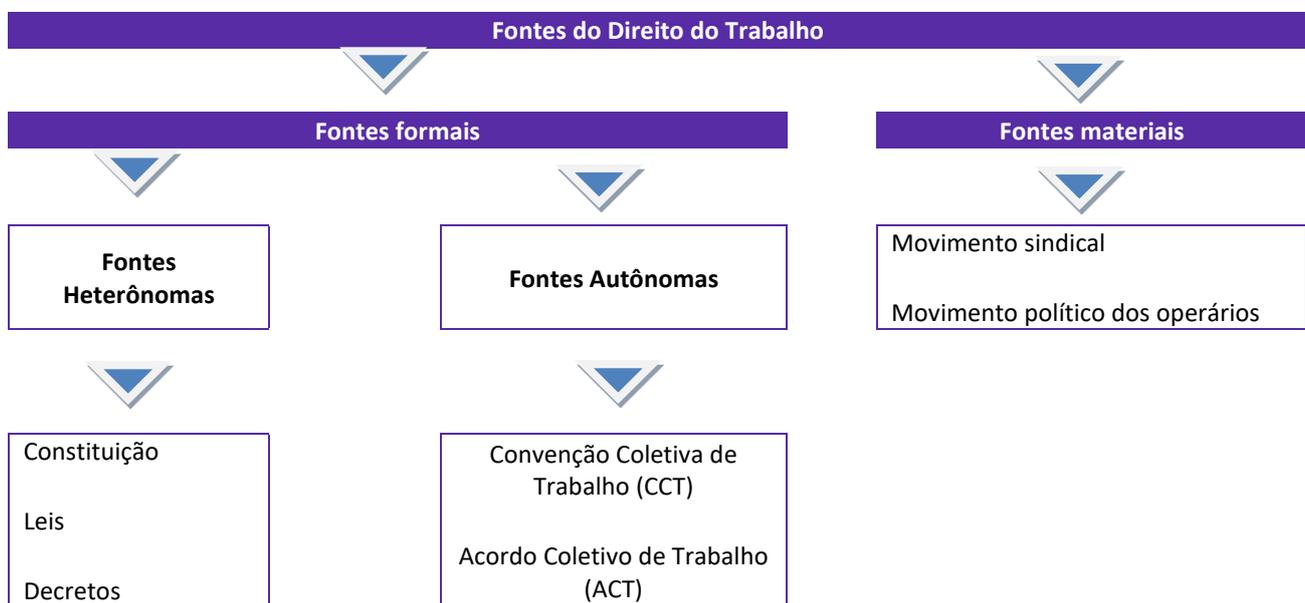
➤ Fontes heterônomas e autônomas

As fontes formais se dividem em fontes heterônomas e fontes autônomas.

Fontes **heterônomas** do direito do trabalho (leis, decretos, etc) são normas elaboradas pelo Estado, não havendo participação direta dos destinatários da mesma em sua produção.

Fontes **autônomas** são elaboradas pelos próprios destinatários, ou seja, os destinatários da norma regulamentam suas condições de trabalho, diretamente ou por meio de suas entidades representativas (sindicatos). Este é o caso das negociações coletivas de trabalho.

Segue um esquema para visualizarmos a relação entre os conceitos estudados:



Veremos agora as fontes formais do direito do trabalho, divididas em fontes heterônomas e fontes autônomas.

2.3.1 - Fontes heterônomas

Constituição Federal

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é fonte heterônoma do direito do trabalho, ocupando o ápice na hierarquia das normas jurídicas.

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 139.



Leis

As leis (regras jurídicas abstratas, impessoais e obrigatórias), emanadas do Poder Legislativo e promulgadas pelo Poder Executivo, são fonte formal do direito do trabalho.

As Medidas Provisórias (MP), emitidas pelo Presidente da República em caso de relevância e urgência, nos termos do artigo 62 da CF/88, também são fontes heterônomas do direito do trabalho.

Tratados e Convenções Internacionais

Os **Tratados** e **Convenções** Internacionais são fontes heterônomas do direito do trabalho quando ratificados pelo Brasil.

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que sejam ratificadas pelo Brasil, portanto, são fontes formais do direito do trabalho.

Já que falamos em OIT, lembremos que aquele organismo internacional também expede as Recomendações, que são diplomas não obrigatórios e não ratificados pelos países membros; dessa forma, as Recomendações **não** são fonte formal do direito do trabalho.

Decretos

O Decreto é expedido pelo Presidente da República, nos termos do art. 84 da CF/88, e é considerado fonte formal do direito:

CF/88, art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

(...)

IV - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução;

Portarias, Instruções Normativas e outros atos

Como ensina Mauricio Godinho Delgado¹⁹,

“Os diplomas dessa natureza, em princípio, **não** constituem fontes formais do direito, dado que obrigam apenas os funcionários a que se dirigem e nos limites da obediência hierárquica”.

Entretanto, como esclarece o jurista, em alguns casos a própria lei atribui a estes normativos a tarefa de regulamentar determinados preceitos, como o seguinte artigo da CLT:

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 151.



CLT, art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Com base na determinação acima exposta, o Ministério do Trabalho expediu a Portaria 3.217/78, que inclui a Norma Regulamentadora nº 15, em cujos Anexos podemos encontrar limites de tolerância para ruído, calor e agentes químicos.

Com base neste entendimento, portanto, podemos considerar as Normas Regulamentadoras (NR) de Segurança e Saúde do Trabalho do MTb - aprovadas mediante Portaria - como fonte formal do direito do trabalho.

Sentenças Normativas

As **sentenças normativas** são proferidas pela Justiça do Trabalho em processos de dissídio coletivo:

CF/88, art. 114, § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Laudo Arbitral

O **laudo arbitral** é o instrumento resultante de um processo de arbitragem, no qual um terceiro (normalmente chamado de árbitro) é chamado a solucionar um conflito de forma permanente.

Via de regra, quando a negociação coletiva é frustrada, há casos em que as partes (sindicatos) elegem um árbitro, a quem incumbirá proferir decisão (laudo arbitral) que solucione o impasse:

CF/88, art. 114, § 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger **árbitros**.

Além disso, com a reforma trabalhista, passou a existir no Direito do Trabalho a possibilidade de **arbitragem** em **dissídios individuais**, mas apenas naqueles casos em que o empregado percebe remuneração superior a 2 vezes o teto da previdência:

CLT, art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de **arbitragem**, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Há consenso doutrinário de que o laudo arbitral é fonte formal do direito do trabalho, mas há controvérsias sobre esta figura enquadrar-se como fonte heterônoma ou autônoma.

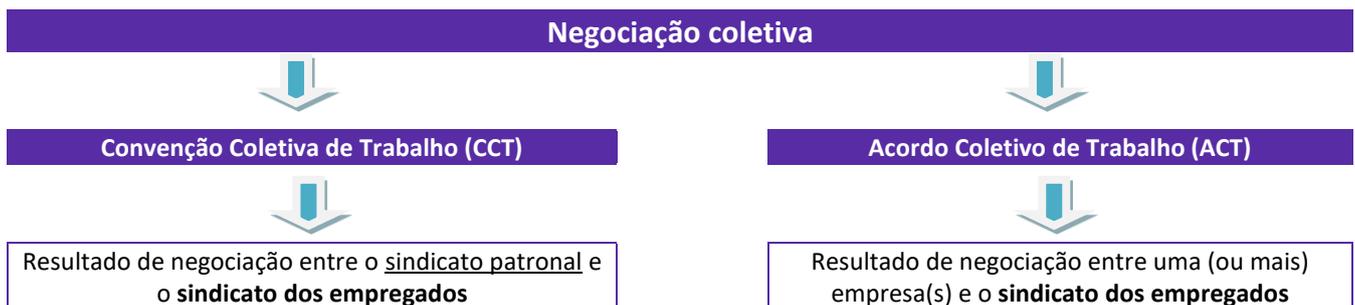


2.3.2 - Fontes autônomas

Fontes autônomas do direito do trabalho representam as **negociações coletivas de trabalho** (convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho).

Tais negociações têm validade jurídica e são elaboradas pelos empregadores e empregados com a participação das entidades representativas (sindicatos).

Segue abaixo um esquema representativo da relação entre negociação, convenção e acordo coletivos de trabalho, com os agentes envolvidos em sua elaboração:



Agora vamos tratar separadamente de algumas regras atinentes a cada uma das espécies de negociação coletiva. O assunto será abordado de forma completa durante o curso.

➤ **Convenção Coletiva de Trabalho**

A definição celetista de convenção coletiva de trabalho é a seguinte:

CLT, art. 611 - 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 de trabalho.

Assim, a convenção coletiva abrange toda a categoria profissional (comerciários, trabalhadores da indústria da construção, professores, etc.) na base territorial do sindicato.

ESCLARECENDO!



Os empregados não são obrigados a filiar-se ao sindicato de sua categoria, mas mesmo os não filiados são abrangidos pelas disposições da convenção ou acordo coletivos de trabalho.

Nesta linha, por exemplo, mesmo o empregado não filiado ao sindicato representativo de sua categoria faz jus ao piso salarial porventura estabelecido na convenção coletiva.

➤ Acordo Coletivo de Trabalho

Vejamos a disposição celetista sobre os acordos coletivos de trabalho:

CLT, art. 611, § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Como se verifica no esquema anterior e na leitura da CLT, o ACT é celebrado entre o sindicato obreiro e a(s) empresa(s), **não** havendo participação ativa do sindicato patronal.

Acerca da hierarquia nas fontes do Direito do Trabalho, a partir da reforma trabalhista da Lei 13.467, as condições do **Acordo**, que são mais específicas do que aquelas da Convenção, **sempre prevalecerão** sobre as condições da **Convenção** Coletiva de Trabalho. Portanto, prevalecem aquelas condições oriundas do instrumento celebrado com a(s) empresa(s).

Veja abaixo como foi a alteração:

Antes	Depois
Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acôrdo.	Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Falaremos mais sobre o Direito Coletivo do Trabalho em aula específica deste curso.

➤ Usos e Costumes

Para finalizar o assunto, destaco que parte majoritária da doutrina enquadra os usos e costumes como fonte formal do direito do trabalho, com fundamento no artigo 8º da CLT:

CLT, art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.



2.3.3 – Outras fontes

Bom pessoal, falamos então das fontes materiais do direito do trabalho e das formais, divididas em fontes heterônomas e autônomas. Precisamos comentar sobre outros institutos que, dada a controvérsia doutrinária sobre sua classificação, resolvi intitular de “outras fontes”.

➤ **Jurisprudência**

Jurisprudência é a reiterada interpretação conferida pelos tribunais às normas jurídicas, a partir do julgamento das demandas concretas levadas à apreciação judicial. É o caso, por exemplo, das Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Há controvérsia sobre a classificação da jurisprudência como fonte formal ou não. Alguns autores entendem que não é fonte formal, pois não têm valor de regra geral, de cumprimento obrigatório.

Outros autores entendem que a jurisprudência exerce o papel de criador do direito, como ensina o Ministro Godinho²⁰:

“(...) as posições judiciais adotadas similar e reiteradamente pelos tribunais ganhariam autoridade de atos-regra no âmbito da ordem jurídica, por se afirmarem, ao longo da dinâmica jurídica, como preceitos gerais, impessoais, abstratos, válidos ad futurum – fontes normativas típicas, portanto.”

Contrariando tal posicionamento, a reforma trabalhista criou o §2º do art. 8º da CLT, buscando restringir o chamado “ativismo da justiça do trabalho”. Assim, o §2º prevê que os enunciados da jurisprudência trabalhista, como por exemplo, **súmulas e OJs**, não poderão extrapolar as obrigações previstas em lei:

CLT, art. 8º, § 2º **Súmulas** e **outros enunciados** de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho **não poderão** restringir direitos legalmente previstos nem **criar obrigações que não estejam previstas em lei**.

Por exemplo: uma súmula do TST dizia que o empregador não deveria retirar a gratificação do empregado que perdesse o cargo em comissão após 10 anos. Tal obrigação imposta ao empregador não se encontra prevista em lei. Portanto, segundo a reforma promovida, o TST (e os demais tribunais do trabalho) não poderia criar obrigações como esta, já que não estão previstas em lei.

Finalizando o assunto jurisprudência, é importante falarmos sobre as **Súmulas Vinculantes**.

Com a Emenda Constitucional 45/2004 o Supremo Tribunal Federal (STF) tem o poder de aprovar súmulas que vinculam a Administração Pública, ou seja, dotadas de generalidade, impessoalidade e abstração e que, por isso, podem ser consideradas como fontes formais:

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 165.



CF/88, art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

➤ Princípios

Há controvérsias doutrinárias sobre os princípios gerais de direito serem ou não fontes formais de direito, e por isso deixei-os nesta seção da aula.

O Ministro Godinho entende que a doutrina recente confere aos princípios função normativa, a que ele se refere como sendo “função normativa concorrente”, e que nesta óptica os princípios seriam fonte formal de direito.

➤ Regulamento Empresarial

Como adiantamos acima, há grande controvérsia doutrinária sobre a classificação do regulamento empresarial. O regulamento empresarial não é aceito por parte da doutrina²¹ como fonte formal, visto que, apesar de possuir generalidade, abstração e impessoalidade, é elaborado pela empresa, de forma unilateral.

Outra parte da doutrina, como Amauri Mascaro²² e Sérgio Pinto Martins²³, já o incluem. Para concursos públicos, contudo, a classificação do regulamento empresarial está longe de se tornar pacífica.

A banca FCC, na questão abaixo, considerou o regulamento empresarial unilateral da empresa como fonte formal heterônoma (já que foi estabelecido unilateralmente pela empresa), dando como correta a assertiva abaixo:

FCC/TRT15 – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2013

A sentença normativa é uma fonte heterônoma do Direito do Trabalho, assim como regulamento unilateral de empresa.



²¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, p. 163

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 15 ed. São Paulo: Saraiva. P. 226.

²³ CARRON, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 28 ed. São Paulo: Saraiva. P. 275



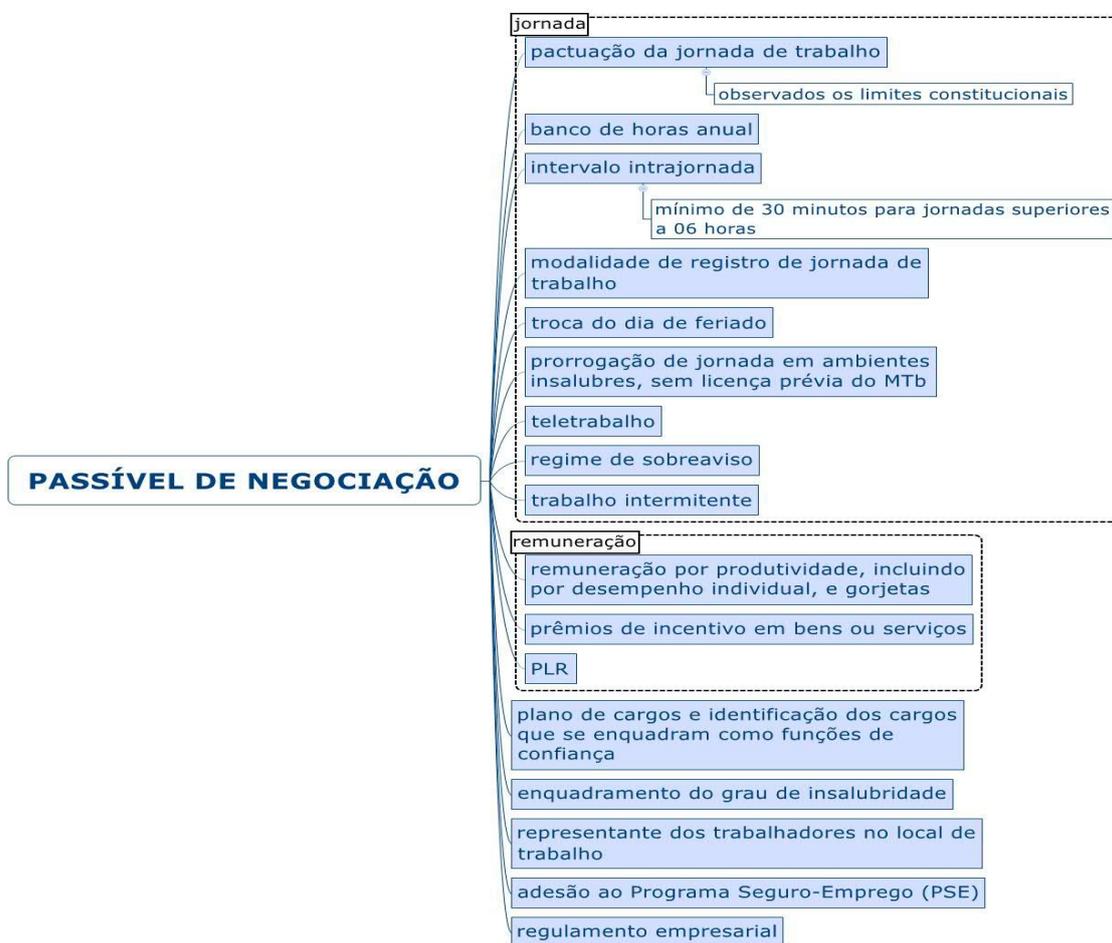
Por fim, destaco que o regulamento empresarial é um dos temas em que **o negociado** irá se **sobrepôr ao legislado** (CLT, art. 611-A, VI).

2.3.4 – Hierarquia das fontes

Em relação tanto às convenções e aos acordos coletivos, após a reforma trabalhista, para determinados assuntos (previstos no art. 611-A da CLT – listados no diagrama abaixo) o “negociado prevalecerá sobre o legislado”.

Sendo assim, a respeito de tais temas, as regras previstas nessas fontes autônomas (ACT e CCT) poderão se sobrepôr a regras de fontes heterônomas (estatais).

Veja abaixo quais são os assuntos em que isto poderá ocorrer:



Além disso, como já destacado acima, a partir da reforma trabalhista da Lei 13.467, as condições do **Acordo** sempre **prevalecerão** sobre as condições da **Convenção** Coletiva de Trabalho²⁴. É o critério da especialidade

²⁴ CLT, art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.



da norma coletiva, já que o acordo (celebrado diretamente com uma ou mais empresas) é mais específico que a convenção.

É importante destacar, ainda, que, por expressa disposição do art. 8º da CLT, há algumas espécies que são consideradas **fontes supletivas** ou **subsidiárias** do Direito do Trabalho (utilizadas na ausência das fontes primárias):

CLT, Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela **jurisprudência**, por **analogia**, por **equidade** e outros **princípios** e normas **gerais de direito**, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O **direito comum** será **fonte subsidiária** do direito do trabalho.

Em relação ao §1º acima, notem que ele teve sua redação alterada pela reforma trabalhista, eliminando a parte final do então parágrafo único do art. 8º da CLT:

Antes	Depois
CLT, art. 8º, parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.	CLT, art. 8º, § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

O Ministro Godinho diminui os efeitos da alteração redacional do §1º do art. 8º da CLT²⁵, ponderando que a mudança:

não é substantiva, na verdade. Ora, suprimiu-se, conforme se nota, a referência à expressão “naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste” (..) Porém, não pode haver dúvida de que a regra subsidiária **somente pode ser importada** para o suprimento das lacunas nas fontes principais do campo jurídico analisado **se realmente for compatível com ele**, isto é, compatível com a sua lógica jurídica e com os seus princípios jurídicos essenciais. (grifou-se)

A partir dos dispositivos transcritos acima, podemos concluir que, na falta de disposições legais aplicáveis (fontes formais típicas, estudadas acima), os conflitos podem ser dirimidos pela utilização das seguintes

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017. P. 106



fontes supletivas ou **subsidiárias** (mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público):

- ✓ **princípios** e normas gerais de direito (principalmente do direito do trabalho)
- ✓ direito **comparado**
- ✓ **analogia**
- ✓ **jurisprudência**
- ✓ **usos e costumes**
- ✓ **equidade**
- ✓ direito **comum**

Ou, para gravar, “princípio do caju é comum” =)

Abaixo duas questões, ambas corretas, que se relacionam ao assunto em estudo:

FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador – 2013

A CLT relaciona expressamente a jurisprudência como fonte supletiva, a ser utilizada pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho em caso de omissão da norma positivada.

FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador - 2013

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a jurisprudência é fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

2.4 – Direitos Constitucionais dos Trabalhadores

Neste tópico do curso veremos basicamente os incisos (e parágrafo único) do artigo 7º da CF/88, onde estão elencados os direitos dos **trabalhadores urbanos** e **trabalhadores rurais**.

Veremos também a aplicabilidade de tais direitos às categorias de **trabalhadores avulsos** e **trabalhadores domésticos**.

2.4.1 – Dispositivos da CF/88 comentados

Passaremos a ver, então, na sequência disposta na CF, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores **urbanos** e **rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

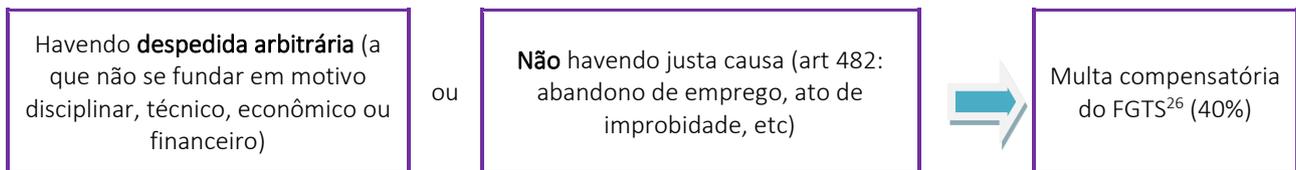
I - relação de emprego protegida contra despedida **arbitrária** ou **sem justa causa**, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;



Após o advento de nossa atual Constituição **não** há mais a estabilidade decenal do empregado, prevista na CLT (antes da CF/88, o empregado que contasse com mais de 10 anos de empresa não poderia ser demitido, senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior).

Atualmente, entretanto, há uma proteção ao empregado que é demitido nos casos em que a despedida seja arbitrária ou **sem justa causa**, que é a multa de 40% do FGTS (Lei 8.036/1990).

Seria o seguinte:



A lei complementar a que alude o dispositivo ainda não existe.

CF/88, art. 7º, II - seguro-desemprego, em caso de desemprego **involuntário**;

Faz jus ao benefício do **seguro-desemprego** o empregado demitido **sem** justa causa, ou seja, aquele que não deu causa à sua demissão.

O seguro-desemprego é devido aos demitidos sem justa causa, aos pescadores artesanais (durante o defeso – período no qual não se pode pescar para não prejudicar a reprodução dos peixes, crustáceos, etc.) e também é devido aos trabalhadores que, reduzidos à condição análoga à de escravo, foram resgatados em ação fiscal do Ministério do Trabalho.

Os detalhes sobre o Programa do Seguro-Desemprego (requisitos para obtenção do benefício, quantidade e valor das parcelas, etc.) são definidos pela Lei 7.998/90.

CF/88, art. 7º, III - fundo de garantia do tempo de serviço;

O **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)** é regulado pela lei 8.036/90, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

Todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a **8 %** da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador.

²⁶ Lei 8.036/90 [Lei do FGTS], art. 18, § 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a **quarenta por cento** do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.



Os contratos de aprendizagem têm a alíquota do FGTS reduzida para **2%**.

CF/88, art. 7º, IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo **vedada sua vinculação para qualquer fim**;

A partir da CF/88, o salário mínimo é **nacionalmente unificado**, e por conta disto os dispositivos onde a CLT previa “salários mínimos regionais” não foram recepcionados pela Constituição.

Cuidado para não confundir salário mínimo com piso salarial, que trataremos no próximo inciso.

Falaremos (e muito) sobre salário em aula específica.

CF/88, art. 7º, V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

Piso salarial é estabelecido a determinada categoria por meio de negociação coletiva de trabalho. Assim, o piso varia de acordo com a categoria e a abrangência do sindicato respectivo.

Exemplo: o piso salarial dos empregados do comércio da cidade X é definido na negociação coletiva dos sindicatos de empregados e patronal, e poderá ser distinto do piso salarial da mesma categoria de outra localidade.

O piso salarial também pode ser definido pelos Poderes Executivos dos estados da federação, como previsto na Lei Complementar 103/2000, que “autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22²⁷.”

CF/88, art. 7º, VI - **irredutibilidade** do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Em regra, é vedada a redução dos salários dos empregados, qualquer que seja o motivo.

²⁷ CF/88, art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;
(...)

Parágrafo único. **Lei complementar** poderá autorizar os Estados a **legislar sobre questões específicas** das matérias relacionadas neste artigo.



A exceção constitucional para a irredutibilidade condiciona a medida à intervenção do sindicato dos trabalhadores, através de negociação coletiva (o gênero “negociação coletiva” abrange as espécies “convenção coletiva” e “acordo coletivo”).

Esta redução nominal de salário poderá ocorrer nos casos extremos (por exemplo, uma crise econômica) em que o sindicato aceite a medida para evitar demissões.

CF/88, art. 7º, VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

O salário mínimo é garantido aos empregados, como forma de evitar que empregadores reduzam ainda mais este patamar salarial mínimo que, como vimos, é nacionalmente unificado.

Alguns empregados têm remuneração fixa, e outros têm uma parte fixa e outra variável (falaremos sobre isso na aula de remuneração e salário).

Nestes casos o que interessa para a aplicação da regra é o valor total a ser recebido, ou seja, nada impede que a parcela variável seja inferior ao mínimo, desde que esta parcela, somada à parcela fixa, lhe garanta o salário mínimo.

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

Décimo terceiro salário, 13º salário ou gratificação natalina são sinônimos.

A gratificação natalina deve ser paga até o dia 20 de dezembro de cada ano, devendo haver adiantamento da gratificação (metade da remuneração do mês anterior) entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano. Comentaremos mais sobre esta verba na aula de remuneração e salário.

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

O **adicional noturno** é direito de quem trabalha no período da noite, considerado com tal das 22h00min às 05h00min (ambiente urbano), 21h00min às 05h00min (ambiente rural – agricultura) e 20h00min às 04h00min (ambiente rural – pecuária).

Para o ambiente urbano o adicional é de 20%, para o rural 25%. Comentaremos mais sobre esta verba na aula de remuneração e salário.



X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

As verbas salariais têm natureza alimentar, e por isso o empregador não pode reter o salário. Comentaremos mais sobre o assunto na aula de remuneração e salário.

XI – participação nos lucros, ou resultados, **desvinculada da remuneração**, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

Esta verba foi regulamentada pela Lei 10.101/00, que “regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição”.

XII - **salário-família** pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

O **salário-família** é um benefício previdenciário, regulado pela Lei 8.213/91 (Planos de Benefícios da Previdência Social).

Segundo a citada lei, a salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados.

Notem que, após a EC 72/2013, o doméstico também passou a fazer jus ao salário família, direito este que dependia de regulamentação, a qual foi realizada por meio da LC 150/2015 (nova lei dos domésticos).

Assim, o benefício é pago em cota(s), a depender da quantidade de filho(s) ou equiparado(s) de qualquer condição, até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido de qualquer idade.

É importante frisar que a cota do salário-família **não** será incorporada, para qualquer efeito, ao salário (ou ao benefício que o segurado esteja recebendo).

XIII - duração do trabalho normal não superior a **oito horas diárias e quarenta e quatro semanais**, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

A duração normal diária da jornada de trabalho é de 08 horas, e do módulo semanal de trabalho 44 horas (seria o caso, por exemplo, de jornadas de 08 horas de segundas-feiras a sextas-feiras e 04 horas aos sábados).



Falaremos sobre compensação de jornada (compensar trabalho a mais num dia reduzindo a jornada em outro) e demais assuntos correlatos na aula sobre jornada e descansos.

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Nos turnos ininterruptos de revezamento, há alternância de horários (num dia o empregado labora de manhã, no outro de tarde e no outro à noite), o que causa prejuízos à sua saúde e inserção social. Por este motivo a jornada é de 06 horas (salvo negociação coletiva) ao invés das 08 horas normais.

Comentaremos sobre os turnos ininterruptos de revezamento (TIR) na aula sobre jornada e descansos.

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

O repouso semanal remunerado (RSR), também conhecido como descanso semanal remunerado (DSR), é normatizado pela Lei 605/49, segundo a qual “todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de **vinte e quatro horas consecutivas**, preferentemente aos domingos (...)”.

Em regra, o repouso semanal remunerado (RSR) não necessariamente deve coincidir com o domingo, pois a CF/88 fala em “preferencialmente”.

Comentaremos mais sobre o DSR na aula sobre jornada e descansos.

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em **cinquenta por cento** à do normal;

A partir da CF/88 o adicional de horas extraordinárias é de, no mínimo, 50%.

Nos casos em que haja negociação coletiva estabelecendo alíquotas superiores a este patamar mínimo constitucional, valerão os percentuais negociados por meio do sindicato.

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, **um terço** a mais do que o salário normal;

As férias serão gozadas durante o período concessivo (que ocorre após o período aquisitivo), e sua remuneração deve ser acrescida do terço constitucional, que representa 1/3 do salário normal do empregado.



Discorreremos sobre o assunto “férias” na aula respectiva.

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de **cento e vinte dias**;

A **licença-maternidade** tem a duração de 120 dias, durante os quais o contrato de trabalho é interrompido.

Nos termos da Lei 8.213/91 (Planos de Benefícios da Previdência Social), “o salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade”.

Desde 2002, quando foram alteradas a CLT e a Lei 8.213/91, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança também será concedida licença-maternidade.

Por fim, em 2008 foi publicada a Lei 11.770/08, que institui o Programa Empresa Cidadã. Este programa concede incentivo fiscal para empresas que prorroguem em 60 (sessenta) dias a licença-maternidade de suas empregadas, totalizando licença de 180 dias.

XIX - **licença-paternidade**, nos termos fixados em lei;

Ainda não há lei fixando prazo para a licença, então continuam válidos os 05 dias previstos no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Caso haja alguma previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho com prazo maior, aplicar-se-á a disposição do diploma coletivo.

Por fim, com a Lei 13.257/2016 (que alterou a Lei do Programa Empresa Cidadã), agora também é possível a prorrogação da licença-paternidade por 15 dias, totalizando 20 dias.

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

O dispositivo também não foi regulamentado por legislação infraconstitucional.

XXI - aviso prévio **proporcional ao tempo de serviço**, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;



O **aviso prévio** será objeto de estudo em aula específica do curso. É um instituto que se aplica nos contratos por prazo indeterminado.

Em 2011 foi regulamentada a proporcionalidade deste instituto, pela Lei 12.506/11, segundo a qual ao aviso prévio serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Este dispositivo é um dos fundamentos de validade das Normas Regulamentadoras (NR) expedidas pelo Ministério do Trabalho, que objetivam resguardar a segurança e saúde dos trabalhadores regidos pela CLT.

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Os adicionais são devidos nas situações definidas na CLT, segundo a qual o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% ou 10% do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Como comentamos anteriormente, a CLT fala em “salário-mínimo da região”, mas com a CF/88 o salário mínimo é nacionalmente unificado (CF, art. 7º, inciso IV).

Quanto à periculosidade, esta se configura quando há contato permanente com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, violência física ou motocicleta, em condições de risco acentuado. Nestes casos os empregados fazem jus a um adicional de 30% sobre o salário-base (ou seja, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa).

XXIV - aposentadoria;

A aposentadoria é direito dos trabalhadores, atendidos os requisitos de idade e tempo de contribuição, conforme disposto na própria CF/88 e na legislação previdenciária.

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;



Este é um direito cuja efetivação dependerá de atuação do empregador e do governo, com a disponibilização de local adequado.

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Como vimos anteriormente, as negociações coletivas de trabalho (convenções coletivas e acordos coletivos) são fontes autônomas do direito do trabalho e devem ter seus dispositivos respeitados.

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

O dispositivo é uma previsão constitucional de proteção dos trabalhadores contra inovações tecnológicas que reduzam a demanda por mão de obra em consequência da utilização de máquinas que eliminem postos de trabalho.

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

O seguro contra acidentes de trabalho (SAT) - ou Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa Decorrente dos Riscos do Ambiente de Trabalho (GILRAT) - é um encargo cujas regras foram detalhadas na legislação previdenciária.

Segundo a Lei 8.212/91 (Plano de Custeio da Seguridade Social) este seguro se destina ao financiamento da aposentadoria especial, que é um benefício aplicável no caso de segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física as empresas, e também de outros benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho.

A contribuição patronal será de 1%, 2% ou 3% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos, nos casos das empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve, médio ou grave, respectivamente.

O dispositivo frisa que, mesmo havendo o pagamento do SAT/GILRAT, o empregador permanece sujeito a indenizar os empregados acidentados nos casos em que haja por dolo ou culpa da parte patronal.



XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com **prazo prescricional de cinco** anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de **dois** anos após a extinção do contrato de trabalho;

Este dispositivo trata dos prazos prescricionais em matéria trabalhista, que é de 02 anos após a extinção do contrato de trabalho (**prescrição bienal**) e 05 anos durante a vigência deste (**prescrição quinquenal**).

Se, por exemplo, um empregado deixou de receber verba a que fazia jus 06 anos atrás, mesmo mantendo o vínculo empregatício não poderá reaver a verba na via judicial, pois este direito foi atingido pela **prescrição quinquenal**.

Da mesma forma, caso tenha havido o inadimplemento de verba salarial por parte do empregador, o empregado que teve o contrato rescindido há mais de 02 anos e não ajuizou ação terá o seu direito fulminado pela **prescrição bienal**.

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

O inciso procura evitar a discriminação das pessoas no mercado de trabalho, de modo a oportunizar as mesmas chances a todos, independentemente de suas características físicas e sociais.

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Aqui também a CF/88 enfatiza o **princípio da não discriminação**, assegurando que as pessoas com deficiência não sofram discriminação em virtude de suas restrições físicas ou psíquicas.

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Novamente há aplicação do princípio da não discriminação, e a CLT possui passagem semelhante em seu artigo 3º, § único, segundo o qual “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”.



XXXIII - proibição de trabalho **noturno, perigoso ou insalubre** a menores de **dezoito** e de qualquer trabalho a menores de **dezesesseis** anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de **quatorze** anos;

Não é admitido o trabalho de menores em ambientes sujeitos a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, tendo em vista que menores de idade ainda não possuem condições físicas e psíquicas para serem submetidos a tais situações.

Além disso, como o labor em período noturno também é mais gravoso que o diurno, **não** se admite menores de idade em trabalho noturno.

Menores com 14 anos completos a 16 anos incompletos somente podem ser contratados como aprendizes, que é um contrato especial com intermediação obrigatória de instituição de ensino.

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

O **trabalhador avulso** é definido pela legislação previdenciária como quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural definidos no Regulamento [da Previdência Social]. É o caso de ensacadores de café, amarradores de embarcações, estivadores, etc.

Sendo assim, o trabalhador avulso **não** é empregado, mas a esta categoria foram estendidos os direitos assegurados ao trabalhador com vínculo empregatício.

Finalizando os comentários do art. 7º da CF/88 segue a redação atual do seu parágrafo único (alterada pela EC 72/2013), que elenca os direitos constitucionalmente assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XVIII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Para facilitar a memorização do que foi alterado elaborei alguns quadros que agrupam os incisos do artigo 7º da seguinte maneira:

- *Direitos estendidos originariamente aos domésticos (antes da EC 72/2013)*
- *Direitos ampliados pela EC 72/2013 – aplicabilidade imediata*



- *Direitos ampliados pela EC 72/2013 – atendidas as condições legais (LC 150/2015)*
- *Direitos que continuam não estendidos aos domésticos*

É altamente recomendável decorar tais requisitos, porque é grande a probabilidade de que as Bancas Examinadoras elaborem questões explorando o cabimento (ou não) de determinados direitos aos domésticos.



O primeiro grupo é o seguinte:

Direitos da CF/88 originariamente estendidos aos trabalhadores domésticos

- Salário mínimo (inciso IV)
- Irredutibilidade do salário (inciso VI)
- Décimo terceiro salário (inciso VIII)
- Repouso semanal remunerado (inciso XV)
- Férias anuais remuneradas com 1/3 (inciso XVII)
- Licença à gestante (inciso XVIII)
- Licença paternidade (inciso XIX)
- Aviso prévio (inciso XXI)
- Aposentadoria (inciso XXIV)

O segundo grupo trata dos direitos que eram assegurados aos urbanos e rurais e não aos domésticos, aplicando-se agora a estes últimos de forma imediata:



Direitos ampliados pela EC 72/2013 – aplicabilidade imediata

- Garantia do mínimo aos que percebem remuneração variável (inciso VII)
- Proteção ao salário na forma da lei (inciso X)
- Duração do trabalho não superior a 8h/dia e 44h/semanais (inciso XIII)
- Remuneração do trabalho extraordinário \geq 50% da hora normal (inciso XVI)
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho – normas de SST²⁸ (inciso XXII)
- Reconhecimentos de ACT e CCT²⁹ (inciso XXVI)
- Proibição de diferença de salário por motivo de sexo, idade, cor, estado civil (inciso XXX)
- Proibição de discriminação em salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI)
- Proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 (inciso XXXIII)

Abaixo um quadro do terceiro grupo, dos direitos que foram ampliados pela EC 72/2013 atendidas as condições que a lei estabelecer³⁰ (ressalta-se que, atualmente, tais condições já foram estabelecidas pela LC 150/2015):

Direitos ampliados pela EC 72/2013 – atendidas as condições estabelecidas em lei (atualmente, LC 150/2015)

- Proteção contra despedida arbitrária (inciso I)
- Seguro-Desemprego (inciso II)
- FGTS³¹ (inciso III)
- Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno (inciso IX)
- Salário-família (inciso XII)
- Auxílio aos filhos e dependentes em creches e pré-escolas (inciso XXV)
- Seguro contra acidentes de trabalho (inciso XXVIII)

²⁸ Normas de Segurança e Saúde no Trabalho, também conhecidas como Segurança e Medicina do Trabalho.

²⁹ Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho.

³⁰ Seriam normas de eficácia limitada, como estudamos em Direito Constitucional.

³¹ Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.



Complementando os incisos faltantes do art. 7º, o quadro abaixo elenca os direitos que **não** foram estendidos aos domésticos (nem pela redação original da CF/88 nem pela EC 72/2013):

Direitos que continuam não elencados no art. 7º, § único

- Piso salarial (inciso V)
- Participação nos lucros ou resultados (inciso XI)
- Jornada máxima 6 horas/dia para TIR (inciso XIV)
- Proteção ao mercado de trabalho da mulher (inciso XX)
- Adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade (inciso XXIII)
- Proteção em face da automação (inciso XXVII)
- Prescrição bienal e quinquenal (inciso XXIX)
- Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII)
- Igualdade de direitos entre empregado e trabalhador avulso (inciso XXXIV)

Abaixo fizemos um quadro reunindo os dois primeiros, deixando em **preto** os direitos que já constavam da redação original do art. 7º, § único, e deixando em **roxo** o que foi incluído com a EC 72/2013 com aplicabilidade imediata:

Direitos do texto original da CF/88 previstos aos trabalhadores domésticos + direitos de aplicabilidade imediata da EC 72/2013

- Salário mínimo (inciso IV)
- Irredutibilidade do salário (inciso VI)
- Garantia do mínimo aos que percebem remuneração variável (inciso VII)
- Décimo terceiro salário (inciso VIII)
- Proteção ao salário na forma da lei (inciso X)
- Duração do trabalho não superior a 8h/dia e 44h/semanais (inciso XIII)
- Repouso semanal remunerado (inciso XV)
- Remuneração do trabalho extraordinário \geq 50% da hora normal (inciso XVI)
- Férias anuais remuneradas com 1/3 (inciso XVII)



- Licença à gestante (inciso XVIII)
- Licença paternidade (inciso XIX)
- Aviso prévio (inciso XXI)
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho – normas de SST (inciso XXII)
- Aposentadoria (inciso XXIV)
- Reconhecimentos de ACT e CCT (inciso XXVI)
- Proibição de diferença de salário por motivo de sexo, idade, cor, estado civil (inciso XXX)
- Proibição de discriminação em salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI)
- Proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 (inciso XXXIII)

Vale ressaltar que, apesar de não constar da literalidade da CF, a prescrição dos créditos trabalhistas para os domésticos obedece às mesmas regras dos trabalhadores urbanos e rurais, inclusive em virtude da LC 150 (de junho de 2015), art. 43.

Por fim, um quadro reunindo os todos os demais, deixando em **preto** os direitos que já constavam da redação original do art. 7º, § único, em **roxo** o que foi incluído com a EC 72/2013 com aplicabilidade imediata, em **vermelho** o que depende de regulamentação e ~~tachado~~ o que não foi estendido aos domésticos:

Direitos dos domésticos – art. 7º da CF/88

- Proteção contra despedida arbitrária (inciso I)
- Seguro-Desemprego (inciso II)
- FGTS (inciso III)
- Salário mínimo (inciso IV)
- ~~Piso salarial (inciso V)~~
- Irredutibilidade do salário (inciso VI)
- Garantia do mínimo aos que percebem remuneração variável (inciso VII)
- Décimo terceiro salário (inciso VIII)
- Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno (inciso IX)
- Proteção ao salário na forma da lei (inciso X)



- ~~Participação nos lucros ou resultados (inciso XI)~~
- Salário-família (inciso XII)
- Duração do trabalho não superior a 8h/dia e 44h/semanais (inciso XIII)
- ~~Jornada máxima 6 horas/dia para TIR (inciso XIV)~~
- Repouso semanal remunerado (inciso XV)
- Remuneração do trabalho extraordinário \geq 50% da hora normal (inciso XVI)
- Férias anuais remuneradas com 1/3 (inciso XVII)
- Licença à gestante (inciso XVIII)
- Licença paternidade (inciso XIX)
- ~~Proteção ao mercado de trabalho da mulher (inciso XX)~~
- Aviso prévio (inciso XXI)
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho – normas de SST (inciso XXII)
- ~~Adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade (inciso XXIII)~~
- Aposentadoria (inciso XXIV)
- Auxílio aos filhos e dependentes em creches e pré-escolas (inciso XXV)
- Reconhecimentos de ACT e CCT (inciso XXVI)
- ~~Proteção em face da automação (inciso XXVII)~~
- Seguro contra acidentes de trabalho (inciso XXVIII)
- ~~Prescrição bienal e quinquenal (inciso XXIX)~~
- Proibição de diferença de salário por motivo de sexo, idade, cor, estado civil (inciso XXX)
- Proibição de discriminação em salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI)
- ~~Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII)~~
- Proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 (inciso XXXIII)
- ~~Igualdade de direitos entre empregado e trabalhador avulso (inciso XXXIV)~~

Antes de encerrarmos o tópico dos Direitos Constitucionais dos trabalhadores, vale a pena comentarmos um dispositivo que não está relacionado no art. 7º, mas que pode ser cobrado em prova.



Trata-se do art. 11, que prevê a obrigatoriedade do **entendimento direto** entre empregados e empregadores, por meio de representante dos empregados eleito. Entretanto, tal situação apenas será obrigatória para as EMPRESAS com MAIS de 200 trabalhadores:

CF, art. 11. Nas empresas de **mais de duzentos empregados**, é assegurada a **eleição** de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o **entendimento direto** com os empregadores.

Parte da doutrina entende que, por meio da lei da reforma trabalhista, a CLT passou a regulamentar este art. 11 da CF:

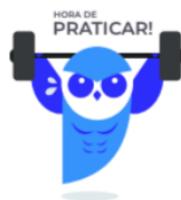
CLT, art. 510-A. Nas empresas com **mais de duzentos empregados**, é assegurada a eleição de uma **comissão** para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Este dispositivo vem a regulamentar, portanto, disposição constitucional que prevê a obrigatoriedade do **entendimento direto** entre empregados e empregadores, por meio de representantes dos empregados eleitos. Entretanto, tal situação apenas será obrigatória nas EMPRESAS com MAIS de 200 trabalhadores.

Outros dispositivos constitucionais a respeito dos trabalhadores serão estudados oportunamente ao longo do curso.



QUESTÕES COMENTADAS



Princípios do Direito do Trabalho

1. FCC/PGE-TO – Procurador - 2018

Os princípios exercem um papel constitutivo da ordem jurídica, cuja interpretação leva em consideração os valores que os compõem. Nesse sentido, o entendimento jurisprudencial adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho de que o encargo de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento é do empregador está embasado no princípio

- (A) da primazia da realidade.
- (B) da irrenunciabilidade.
- (C) da continuidade da relação de emprego.
- (D) da boa-fé contratual subjetiva.
- (E) protetor.

Comentários

O princípio da continuidade da relação de emprego valoriza a permanência do empregado no mesmo vínculo empregatício, dadas as vantagens que isso representa ao obreiro. Assim, o entendimento jurisprudencial mencionado relaciona-se com tal princípio, consoante se observa expressamente da SUM-212 do TST:

SUM-212 DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é **do empregador**, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Gabarito (C)

2. FCC/TRT-PE – Analista – Área Judiciária – 2018

Invocando a regra da condição mais benéfica ao empregado, que se insere no princípio da proteção peculiar ao Direito do Trabalho, é correto afirmar:

- (A) Havendo conflito entre duas normas jurídicas, prevalece a mais favorável ao empregado.
- (B) Havendo dúvida quanto ao alcance da norma tutelar, julga-se a favor do empregado.



(C) As normas legais não prevalecem diante de normas instituídas por convenção ou acordo coletivo, por terem esta destinação mais específica.

(D) A supressão de direitos trabalhistas instituídos por regulamento de empresa só alcança os empregados admitidos posteriormente.

(E) As condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em acordo.

Comentários

A **letra (A)** está incorreta. De fato, havendo conflito entre duas ou mais normas jurídicas, em geral, prevalece a mais favorável ao empregado. Entretanto, a questão está incorreta na medida em que tal afirmação não se relaciona ao princípio da condição mais benéfica (mencionado no enunciado), e sim ao princípio da norma mais favorável.

A **letra (B)** também está incorreta. Em geral, julga-se a favor do empregado quando houver dúvida quanto à interpretação da norma. No entanto, trata-se do princípio do *in dubio pro operario*, diferentemente do que se mencionou no enunciado.

A **letra (C)** está incorreta, porquanto há casos em que as normas legais prevalecem sobre as normas negociadas e casos em que as negociadas prevalecerão sobre as legais (CLT, art. 611-A). De toda forma, o que vai determinar a prevalência de um conjunto de normas sobre o outro não é a especialidade da norma, mas sim o assunto sobre o qual ela versa.

Por exemplo: em relação ao sobreaviso, irão prevalecer as regras negociadas (em detrimento das normas legais), na medida em que este é um dos assuntos previstos no art. 611-A da CLT, em relação aos quais autoriza-se que o “negociado prevaleça sobre o legislado”.

A **letra (D)**, correta, é a única que se relaciona corretamente ao princípio da condição mais benéfica. Nesse sentido, temos a SUM-51 do TST:

SUM-51 NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO.
ART. 468 DA CLT

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, **só atingirão** os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

A **letra (E)**, incorreta, já que o art. 620, após a reforma trabalhista, como uma das exceções ao princípio da norma mais favorável, deixa claro que:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre prevalecerão** sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho

Gabarito (D)



3. FCC/Juiz do Trabalho – 1º Concurso Nacional – 2017

Sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho, considere:

I. O princípio da primazia da realidade ou do contrato realidade autoriza a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, instrumentalizada em documento escrito, desde que, no cumprimento do contrato, despontem, objetivamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

II. O princípio da intangibilidade salarial deve ser analisado de forma absoluta, admitindo-se exceção única quando se verificar a anuência expressa do trabalhador, por escrito, em razão da efetiva possibilidade de manutenção de seu emprego.

III. O princípio da continuidade do qual o contrato de trabalho constitui presunção favorável ao empregador em razão da segurança jurídica contratual, razão pela o ônus da prova, quanto ao término do contrato de trabalho, é do trabalhador, nas hipóteses em que são negadas a prestação dos serviços e o despedimento.

IV. Em consonância com o princípio da intangibilidade contratual objetiva, a mudança subjetiva perpetrada no sujeito empregador não se configura apta a produzir mudança no corpo do contrato, em seus direitos e obrigações.

Está correto o que se afirma APENAS em

- (A) I e II.
- (B) II e III.
- (C) I, III e IV.
- (D) I e IV.
- (E) II, III e IV.

Comentários

A **assertiva I**, correta, porquanto a desconsideração de pretensa relação civil de prestação de serviços passando-se a reconhecer a verdadeira natureza do vínculo como empregatício é uma das consequências do **princípio da primazia da realidade**.

A **assertiva II**, incorreta, já que a anuência do trabalhador, em geral, não é suficiente para autorizar que se disponha a respeito do salário. Trata-se de direito trabalhista irrenunciável. Para a redução salarial, por exemplo, a CF/88 exige a intervenção obrigatório do sindicato profissional, por meio de ACT/CCT.

A **assertiva III**, incorreta, uma vez que o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (não ao empregador), a exemplo do que menciona a SUM-212 do TST:

SUM-212 DESPEDITAMENTO. ÔNUS DA PROVA

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.



A **assertiva IV**, correta, uma vez que o princípio da intangibilidade contratual objetiva, umbilicalmente ligado ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva, resguarda o contrato de trabalho contra alterações na propriedade da empresa (alteração subjetiva). Nesse sentido, e nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT, podemos dizer que a mudança perpetrada no sujeito empregador não é capaz de produzir mudança no corpo do contrato, em seus direitos e obrigações.

Gabarito (D)

4. CESPE/TRT-7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

Reclamatória foi ajuizada para pleitear o pagamento de adicional de horas extras. Na análise dos documentos instrutórios, notou-se que, no período em que se baseou o pedido, existia convenção coletiva da categoria fixando o referido adicional em 52% sobre a hora normal, contrato de trabalho entre as partes indicando adicional de 60% sobre a hora normal e regulamento da empresa determinando adicional de 65% sobre a hora normal.

Considerando-se que a Constituição Federal de 1988 (CF) prevê que o referido adicional deve ser pago no patamar mínimo de 50% sobre a hora normal, à luz da hierarquia das fontes de direitos na seara trabalhista, caso o pedido seja deferido, deve ser aplicado o adicional previsto

- A) no contrato de trabalho.
- B) na CF.
- C) na convenção coletiva da categoria.
- D) no regulamento da empresa.

Comentários

Trata-se da incidência do princípio da norma mais favorável, aplicado no âmbito trabalhista, em detrimento da hierarquia tradicional das fontes de direito. Portanto, será aplicado o regulamento da empresa (por ser mais favorável ao empregado), do que o próprio texto constitucional.

Gabarito (D)

5. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

O advogado Hércules pretende fundamentar uma tese na petição inicial de reclamatória trabalhista utilizando o ditame segundo o qual, ainda que haja mudanças vertiginosas no aspecto de propriedade ou de alteração da estrutura jurídica da empresa, não pode haver afetação quanto ao contrato de trabalho já estabelecido. Tal valor está previsto no princípio de Direito do Trabalho denominado

- (A) razoabilidade.
- (B) disponibilidade subjetiva.
- (C) responsabilidade solidária do empregador.
- (D) asserção empresarial negativa.
- (E) continuidade da relação de emprego.

Comentários



Como estudamos, a sucessão de empregadores, prevista no art. 448 da CLT, se relaciona ao **princípio da continuidade da relação de emprego**. Vejam que a sucessão diz, grosso modo, que os contratos de trabalho continuam vigentes mesmo que haja mudança na propriedade na empresa, o que certamente privilegia a continuidade do vínculo de emprego.

Gabarito (E)

6. FCC/TRT24 – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2017

No estudo da Teoria Geral do Direito do Trabalho é correto afirmar que na hipótese de um instrumento coletivo de trabalho dispor sobre norma prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, porém com determinação de multa com valor superior em caso de infração, é de se aplicar aquela norma em detrimento desta, com fundamento no princípio da

- (A) primazia da realidade.
- (B) boa fé contratual objetiva.
- (C) intangibilidade contratual objetiva.
- (D) aplicação da norma mais favorável.
- (E) leal contraprestação.

Comentários

Considerando que multa por descumprimento à legislação trabalhista com valor superior é mais favorável ao empregado, já que tende a protegê-lo ainda mais, fica fácil perceber que a questão está falando do **princípio da norma mais favorável**, como desdobramento do princípio da proteção.

Gabarito (D)

7. FCC/TRT20 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016

A restrição à autonomia da vontade inerente ao contrato de trabalho, em contraponto à soberania da vontade contratual das partes que prevalece no Direito Civil, é tida como instrumento que assegura as garantias fundamentais do trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego, é expressão do princípio da

- (A) autonomia privada coletiva.
- (B) condição mais benéfica.
- (C) primazia da realidade.
- (D) imperatividade das normas trabalhistas.
- (E) prevalência do negociado em face do legislado.

Comentários



Pelo **princípio da imperatividade das normas trabalhistas** (ou da “indisponibilidade dos direitos trabalhistas”), o Ministro Godinho³² sustenta que:

“prevalece a **restrição à autonomia da vontade** no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é tida como **instrumento assecuratório eficaz das garantias fundamentais ao trabalhador**, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego”.

Gabarito (D)

8. FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2016

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula de Jurisprudência de nº 212, segundo a qual o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois determinado princípio do Direito do Trabalho constitui presunção favorável ao empregado. O referido princípio é o da

- (A) indisponibilidade dos direitos trabalhistas.
- (B) continuidade da relação de emprego.
- (C) flexibilização das normas trabalhistas.
- (D) intangibilidade salarial.
- (E) primazia da realidade.

Comentários:

A SUM-212 claramente se refere ao princípio da continuidade. Este princípio valoriza a permanência do empregado no mesmo vínculo empregatício, dadas as vantagens que isso representa.

Com o passar do tempo no mesmo emprego o trabalhador recebe capacitação, realiza cursos, recebe aumentos salariais, vantagens remuneratórias como anuênios, quinquênios, etc.

Assim, a Súmula 212 do TST é um exemplo de jurisprudência relacionada ao princípio da continuidade da relação de emprego:

SUM-212 DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Gabarito (B)

9. FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Avaliador Federal - 2016

³² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 196.



A relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ou seja, em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuaram, em forma mais ou menos expressa, ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato. Tal enunciado corresponde ao princípio específico do Direito do Trabalho:

- (A) Condição mais benéfica.
- (B) Primazia da realidade.
- (C) Intangibilidade contratual lesiva.
- (D) Busca do pleno emprego.
- (E) Continuidade da relação de emprego.

Comentários:

Por meio do princípio da primazia da realidade, busca-se, no direito do trabalho, priorizar a **realidade em detrimento da forma**. Por exemplo, nos casos em que haja típica relação de emprego mascarada por contrato de estágio (sabendo que estagiário não é empregado), por aplicação deste princípio a relação empregatícia deverá ser reconhecida.

Gabarito (B)

10. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal - 2015

Os princípios atuam na ciência jurídica na fase de construção da regra jurídica, em sua interpretação ou na integração de normas jurídicas. Em relação aos princípios peculiares do Direito do trabalho,

- (A) a razoabilidade é um princípio que confere segurança jurídica aos atos jurídicos ao dispor que o formalismo documental deve prevalecer sobre a realidade dos fatos.
- (B) é possível ao trabalhador renunciar direitos trabalhistas previstos em legislação própria, como por exemplo, o intervalo intrajornada para refeição e descanso, objetivando a manutenção do emprego.
- (C) em decorrência do princípio tutelar é autorizada a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador independentemente de sua posição na escala hierárquica das normas jurídicas.
- (D) o encargo de provar o término do contrato de trabalho é do trabalhador, mesmo que tenha sido negada a prestação dos serviços e o despedimento, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego.
- (E) o princípio da irredutibilidade salarial é absoluto, portanto não comporta exceções, ainda que sob a tutela de entidade sindical profissional.

Comentários:

O gabarito é a **letra (C)**, já que o princípio protetor (também chamado de “tutelar”) se subdivide em três princípios, um dos quais é o princípio da norma mais favorável.

Segundo este princípio, deve-se aplicar ao caso concreto, havendo mais de uma norma em vigor regendo o mesmo assunto, **a que seja mais favorável ao empregado**, ainda que esta não seja a norma hierarquicamente mais alta.

Gabarito (C)



11. CESPE/PG-DF – Procurador - 2013

O princípio da norma mais favorável, componente do núcleo basilar de princípios especiais do direito do trabalho, em sua visão mais ampla, opera em tríplice dimensão: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante.

Comentários

A doutrina destaca que o princípio da norma mais favorável apresenta estes três desdobramentos (ou dimensões):

Informadora: na elaboração das normas trabalhistas, o princípio auxilia na política legislativa, para que as futuras leis assegurem ou ampliem o rol de direitos trabalhistas;

Interpretativa/normativa: diante de mais de um resultado válido, o intérprete do Direito do Trabalho optará pela norma mais favorável ao trabalhador;

Hierarquizante: diante do confronto de regras concorrentes.

Gabarito (Correta)

12. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2012

O Juiz do Trabalho pode privilegiar a situação de fato que ocorre na prática, devidamente comprovada, em detrimento dos documentos ou do rótulo conferido à relação de direito material. Tal assertiva, no Direito do Trabalho, refere-se ao princípio da

- (A) irrenunciabilidade.
- (B) intangibilidade salarial.
- (C) continuidade.
- (D) primazia da realidade.
- (E) proteção.

Comentários:

Conforme já comentei, por meio do princípio da primazia da realidade busca-se, no direito do trabalho, priorizar a realidade em detrimento da forma.

Gabarito (D)

Fontes do Direito do Trabalho

13. FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2018

Acerca das fontes do Direito do Trabalho, considere:

I. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, apenas pela jurisprudência, por analogia, por equidade, pelo direito comparado



e outros princípios e normas gerais de direito, admitindo-se, excepcionalmente, que um interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

II. Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

III. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho, além de analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei), poderá anular cláusulas coletivas com base em juízos de valor sobre o pactuado, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção adequada na autonomia da vontade coletiva.

Está correto o que se afirma APENAS em

- (A) I.
- (B) II.
- (C) II e III.
- (D) I e III.
- (E) I e II.

Comentários:

O **item I** está incorreto por dois motivos. Em primeiro lugar, as fontes supletivas não são “apenas” aquelas mencionadas na questão: “jurisprudência”, “analogia”, “equidade”, “direito comparado”, “princípios e normas gerais de direito”. O próprio artigo 8º da CLT menciona, por exemplo, os “usos e costumes” e o “direito comum”.

Além disso, na utilização de qualquer destas fontes, nenhum interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público:

CLT, art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas **sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público**.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

O **item II**, correto, de acordo com a regra inserida no §2º do art. 8º da CLT:

CLT, art. 8º, § 2º **Súmulas e outros enunciados** de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho **não poderão** restringir direitos legalmente previstos nem **criar obrigações que não estejam previstas em lei**.



Por fim, o **item III** está incorreto segundo a CLT. A reforma trabalhista positivou o princípio da **intervenção mínima** na autonomia da vontade coletiva. Assim, a rigor, a Justiça do Trabalho não poderia anular cláusulas coletivas com base em juízos de valor sobre o pactuado, mas tão-somente com base nos elementos essenciais do negócio jurídico³³:

CLT, art. 8º, § 3º No exame de convenção **coletiva** ou **acordo** coletivo de trabalho, a **Justiça do Trabalho analisará exclusivamente** 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) [condições para validade dos negócios jurídicos], e balizará sua atuação pelo **princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**.

Gabarito (B)

14.MPT – 20º Concurso para Procurador do Trabalho - 2017

Analise as assertivas abaixo expostas:

I - As Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil são fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho. Mesmo quando não ratificadas internamente, podem se enquadrar como fontes materiais do Direito do Trabalho.

II - O critério hierárquico de normas jurídicas no Direito do Trabalho brasileiro é informado, de maneira geral, pelo princípio da norma mais favorável, harmonizado pela teoria do conglobamento.

III - Na qualidade de fonte normativa autônoma do Direito do Trabalho, a sentença normativa somente pode ser prolatada, pelos Tribunais do Trabalho, em processos de dissídio coletivo de natureza econômica em que tenha havido comum acordo entre as partes relativamente ao ajuizamento da respectiva ação coletiva.

IV - A doutrina jurídica e a equidade, por força da especificidade do Direito do Trabalho, consubstanciam fonte formal desse campo jurídico, submetendo-se, naturalmente, ao princípio justralhista da norma mais favorável.

Assinale a alternativa CORRETA:

- (A) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- (B) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- (C) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- (D) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- (E) Não respondida.

Comentários

³³ Código Civil, art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

- I - agente capaz;
- II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
- III - forma prescrita ou não defesa em lei.



O **item I**, correto, tendo em vista que as convenções ratificadas passam a integrar o ordenamento jurídico. Já as não ratificadas, embora não sejam fontes formais, podem ser consideradas fontes materiais do Direito do Trabalho.

O **item II**, correto, tendo em vista que o princípio da norma mais favorável tempera, no âmbito do Direito do Trabalho, o critério hierárquico tradicional.

A **proposição III** está incorreta, já que sentença normativa é fonte formal heterônoma.

O **item IV** está incorreto, já que nem a doutrina nem a equidade constituem fontes formais do Direito do Trabalho. A equidade, todavia, é considerada fonte supletiva, com base no art. 8º da CLT:

CLT, art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, **na falta de disposições legais ou contratuais**, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Gabarito (A)

15. MPT – 20º Concurso para Procurador do Trabalho – 2017 (adaptada)

O poder regulamentar do empregador privado consiste na prerrogativa de ele instituir preceitos e diretrizes no âmbito da empresa e do estabelecimento, que se aplicam a seus empregados. Tais preceitos e diretrizes regulamentares internos se enquadram, para o Direito do Trabalho, como espécie de norma jurídica.

Comentários

O tema é controverso, mas o examinador considerou a alternativa incorreta, adotando a corrente doutrinária majoritária segundo a qual o regulamento empresarial não é fonte formal, visto que, apesar de possuir generalidade, abstração e impessoalidade, é elaborado pela empresa, de forma unilateral.

Gabarito (Errada)

16. FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2016

O termo “fonte do direito” é empregado metafóricamente no sentido de origem primária do direito ou fundamento de validade da ordem jurídica. No Direito do Trabalho, o estudo das fontes é de relevada importância, subdividindo-se em algumas modalidades. Assim sendo, considera-se fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho:

- (A) As convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos de categorias profissional e econômica.
- (B) Os acordos coletivos de trabalho firmados entre uma determinada empresa e o sindicato da categoria profissional.
- (C) As greves de trabalhadores por reajuste salarial de toda a categoria.
- (D) Os fenômenos sociais, políticos e econômicos que inspiram a formação das normas juslaborais.



(E) A sentença normativa proferida em dissídio coletivo.

Comentários:

Nosso gabarito é **item (E)**, conforme quadro abaixo:

Fonte(s)	Classificação	
(A) As convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos de categorias profissional e econômica.	Fonte formal	Autônoma
(B) Os acordos coletivos de trabalho firmados entre uma determinada empresa e o sindicato da categoria profissional.	Fonte formal	Autônoma
(C) As greves de trabalhadores por reajuste salarial de toda a categoria.	Fonte material	-
(D) Os fenômenos sociais, políticos e econômicos que inspiram a formação das normas juslaborais.	Fonte material	-
(E) A sentença normativa proferida em dissídio coletivo.	Fonte formal	Heterônoma

Gabarito (E)

17. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015

Em sentido genérico, 'fontes do direito' consubstancia a expressão metafórica para designar a origem das normas jurídicas. Na Teoria Geral do Direito do Trabalho, são consideradas fontes formais autônomas:

- (A) fatores econômicos e geopolíticos.
- (B) fatores sociais e religiosos.
- (C) Constituição Federal e leis complementares.
- (D) medidas provisórias e jurisprudência.
- (E) acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.

Comentários:

O **item (E)** é o correto já que acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho representam normas jurídicas elaboradas pelos próprios destinatários da norma.

As **assertivas (A)** e **(B)** são fontes materiais, já que se relacionam a momentos pré-jurídico, os quais influenciam na positivação de normas jurídicas.

Por sua vez, as **assertivas (C)** e **(D)** são fontes formais heterônomas, já que são elaboradas pelo Estado, sem participação direta dos destinatários em sua produção.

Gabarito (E)

18. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal - 2015

A sentença normativa é a decisão proferida por um Tribunal do Trabalho em um dissídio coletivo, estabelecendo uma regra geral, abstrata e impessoal que vai reger as relações entre trabalhadores e empregadores de uma determinada categoria, sendo classificada no Direito do Trabalho como

- (A) fonte material heterônoma.



- (B) fonte formal autônoma.
- (C) regra de hermenêutica e não fonte do direito.
- (D) fonte formal heterônoma.
- (E) fonte material profissional.

Comentários:

O gabarito é o **item (D)**, já que representam norma jurídica produzida pelo Estado.

Apenas para relembrar: As **sentenças normativas** são proferidas pela Justiça do Trabalho em processos de dissídio coletivo:

CF/88, art. 114, § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar **dissídio coletivo** de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Gabarito (D)

19.FCC/TRT16 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2014

No tocante as fontes do Direito do Trabalho considere:

- I. As fontes formais traduzem a exteriorização dos fatos por meio da regra jurídica.
- II. São fontes formais do Direito do Trabalho as portarias ministeriais e a Constituição Federal brasileira.
- III. A sentença normativa e as leis são fontes materiais autônomas.

Está correto o que se afirma APENAS em

- (A) I e II.
- (B) I e III.
- (C) II e III.
- (D) III.
- (E) II.

Comentários:

As **assertivas I e II** estão corretas, pois trazem, respectivamente, o conceito e exemplos de fontes formais.

Lembrem-se de que as fontes **formais** do direito do trabalho se enquadram como tal em vista de sua exteriorização na ordem jurídica na forma de Constituição, emenda à Constituição, lei, decreto, etc.



Assim, fontes formais são³⁴ “os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam-se na ordem jurídica”.

A **assertiva III** encontra-se incorreta, visto que as sentenças normativas e as leis são ambas fontes formais de Direito do Trabalho, visto que foram exteriorizadas e fazem parte da ordem jurídica.

Gabarito (A)

20. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador - 2013

Em relação aos princípios e fontes do Direito do Trabalho, é INCORRETO afirmar que

- (A) a analogia, os usos e costumes não são considerados fontes do direito do trabalho, por falta de previsão legal.
- (B) o princípio da primazia da realidade prevê a importância dos fatos em detrimento de informações contidas nos documentos.
- (C) o direito do trabalho se orienta pelo princípio da continuidade da relação de emprego.
- (D) o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho são fontes formais do direito do trabalho.
- (E) a Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a jurisprudência é fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

Comentários:

Alternativa A (incorreta): por expressa disposição do art. 8º, *caput*, da CLT, analogia, usos e costumes são considerados fontes supletivas do Direito do Trabalho:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela **jurisprudência**, por **analogia**, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os **usos e costumes**, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Alternativa B (correta): é exatamente o que prevê o princípio da primazia da realidade;

Alternativa C (correta): sim, é um dos princípios orientadores do Direito do Trabalho. Uma decorrência deste princípio é a excepcionalidade dos contratos de trabalho a termo, já que a regra é que os contratos de trabalho sejam por tempo indeterminado.

Alternativa D (correta): sim, as Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho são fontes formais autônomas do Direito do Trabalho;

Alternativa E (correta): em decorrência do mesmo art. 8º, *caput*, da CLT, a jurisprudência também é considerada fonte supletiva do Direito do Trabalho.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 139.



Gabarito (A)

21. CESPE/TRT8 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013 (adaptada)

Assinale a opção correta no que diz respeito aos princípios e fontes do direito do trabalho.

- (A) Aplica-se o princípio da primazia da realidade à hipótese de admissão de trabalhador em emprego público sem concurso.
- (B) As convenções coletivas de trabalho, embora sejam consideradas fontes do direito do trabalho, vinculam apenas os empregados sindicalizados, e não toda a categoria.
- (C) A CLT proíbe expressamente que o direito comum seja fonte subsidiária do direito do trabalho, por incompatibilidade com os princípios fundamentais deste.
- (D) De acordo com entendimento do TST, com fundamento no princípio da proteção, havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Comentários:

Esta questão cobra diversos entendimentos do TST e conceitos relacionados a fontes e princípios do Direito do Trabalho. Vejamos cada uma das assertivas:

Alternativa A (incorreta): No caso dos empregados públicos (agentes públicos com contrato de trabalho com a Administração Pública regido pela CLT e selecionados mediante concurso público para), a realização de concurso público é solenidade essencial à validade do contrato de trabalho.

Portanto, mesmo se trabalhando como empregado público, este não tem reconhecido o vínculo trabalhista com a Administração. Dessa forma, a primazia da realidade não prevalece diante da necessidade de realização de concurso público. Exemplo desse entendimento encontra-se na Súmula 363 do TST:

SUM-363 CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A **contratação de servidor público**, após a CF/1988, **sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º**, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Alternativa B (incorreta): A convenção coletiva tem eficácia limitada aos integrantes da categoria profissional respectiva, mas alcança empregados sindicalizados ou não, e também aqueles que ainda não são empregados e que venham a se tornar empregados naquela categoria.

Alternativa C (incorreta): O art. 8º, §1º, da CLT, prevê justamente o contrário:

CLT, art. 8º, § 1º O **direito comum** será **fonte subsidiária** do direito do trabalho.



Alternativa D (correta): trata-se da Súmula 51, inciso II. Caso haja dois regulamentos na empresa (que dispõe sobre regras, direitos e obrigações no âmbito empresarial) e o empregado opte por um deles, a jurisprudência do TST entende que esta opção representa **renúncia** ao outro por parte do empregado:

SUM-51 NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO.
ART. 468 DA CLT

(...)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Gabarito (D)

22. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2013

No estudo das fontes e princípios do Direito do Trabalho,

(A) a CLT relaciona expressamente a jurisprudência como fonte supletiva, a ser utilizada pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho em caso de omissão da norma positivada.

(B) o direito comum será fonte primária e concorrente com o direito do trabalho quando houver alguma omissão da legislação trabalhista, conforme norma expressa da CLT.

(C) a sentença normativa não é considerada fonte formal do direito do trabalho porque é produzida em dissídio coletivo e atinge apenas as categorias envolvidas no conflito.

(D) o princípio da aplicação da norma mais favorável aplica-se no direito do trabalho para garantia dos empregos, razão pela qual, independente de sua posição hierárquica, deve ser aplicada a norma mais conveniente aos interesses da empresa.

(E) o princípio da primazia da realidade do direito do trabalho estabelece que os aspectos formais prevalecem sobre a realidade, ou seja, a verdade formal se sobrepõe à verdade real.

Comentários:

O gabarito é a **letra (A)** que se fundamenta no art. 8º da CLT:

CLT, art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela **jurisprudência**, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Ainda em face do art. 8º, supra, a **alternativa (B)** está incorreta.

Já a **alternativa (C)** errou ao sugerir que sentença normativa não seria fonte formal. Elas são consideradas fontes formais heterônomas. As sentenças normativas são proferidas pela Justiça do Trabalho em processos de dissídio coletivo:



CF/88, art. 114, § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

A **alternativa (D)** está incorreta porque, em face do **princípio da norma mais favorável**, deve-se aplicar a norma mais favorável ao obreiro. Pela aplicação deste princípio, portanto, respeitadas as regras de Hermenêutica Jurídica, deve-se buscar a aplicação da norma mais favorável ao empregado.

Quanto à **alternativa (E)**, também incorreta, pode-se dizer que por meio do **princípio da primazia da realidade** busca-se, no direito do trabalho, priorizar a **realidade em detrimento da forma**.

Gabarito (A)

23. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

A doutrina clássica conceitua os princípios como sendo “proposições que se colocam na base de uma ciência, informando-a”. Nesse contexto, é INCORRETO afirmar que o Direito Individual do Trabalho adota como regra o princípio da

- (A) norma mais favorável ao trabalhador.
- (B) imperatividade das normas trabalhistas.
- (C) intangibilidade salarial.
- (D) disponibilidade dos direitos trabalhistas.
- (E) continuidade da relação de emprego.

Comentários:

O gabarito é a **letra (D)** pois em Direito do Trabalho existe o princípio da **indisponibilidade** dos direitos trabalhistas.

Este princípio, também chamado de **princípio da imperatividade das normas trabalhistas**, é uma limitação à autonomia das partes no direito do trabalho.

No direito civil as partes têm autonomia para negociar cláusulas contratuais, o que, no direito do trabalho, poderia vir a fazer com que o trabalhador abrisse mão de direitos para conquistar ou manter seu emprego.

Assim, tendo em vista o já comentado desequilíbrio entre capital e trabalho, no âmbito trabalhista as partes **não** podem negociar livremente cláusulas trabalhistas.

As demais alternativas elencam princípios intrinsecamente relacionados ao Direito do Trabalho.

Gabarito (D)

24. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2011



Maria, estudante de direito, está discutindo com o seu colega de classe, Denis, a respeito das Fontes do Direito do Trabalho. Para sanar a discussão, indagaram ao professor da turma sobre as fontes autônomas e heterônomas. O professor respondeu que as Convenções Coletivas de Trabalho, as Sentenças Normativas e os Acordos Coletivos são fontes

- (A) autônomas.
- (B) heterônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente
- (C) autônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.
- (D) autônomas, heterônomas e autônomas, respectivamente.
- (E) heterônomas.

Comentários:

Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho são elaborados pelos próprios destinatários das normas, sendo, portanto, fontes autônomas. Já as sentenças normativas têm origem no Poder Judiciário, sendo exemplos de normas heterônomas.

Gabarito (D)

Direitos Constitucionais dos Trabalhadores

25. CESPE/PGM-Fortaleza – Procurador – 2017

Segundo o STF, o exercício do direito constitucional dos trabalhadores urbanos e rurais que trata da remuneração por serviço extraordinário com acréscimo de, no mínimo, 50% depende de regulamentação específica.

Comentários:

O STF tem confirmando o entendimento doutrinário de que o direito previsto no inciso XVI do art. 7º da CF independe de regulamentação infraconstitucional (AI 642.528 AgR, rel. min. Dias Toffoli, j. 25-9-2012, 1ª T, DJE de 15-10-2012):

1. O art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, que cuida do direito dos trabalhadores urbanos e rurais à remuneração pelo serviço extraordinário com acréscimo de, no mínimo, 50%, **aplica-se imediatamente** aos servidores públicos, por consistir em **norma autoaplicável**.

Gabarito (E)

26. FCC/TRT24 – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2017

A doutrina considera como uma das inovações marcantes da Constituição Federal do Brasil de 1988 em relação às anteriores a previsão no seu artigo 7º de um rol de direitos dos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social, dentre os quais:



(A) prazo prescricional trintenário para reclamação de FGTS; seguro-desemprego para situações gerais de desemprego.

(B) prevalência do negociado sobre o legislado; piso salarial desvinculado da extensão e da complexidade do trabalho.

(C) décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; proteção em face da automação, na forma da lei.

(D) liberdade sindical mitigada; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, como excludente da indenização a que este estaria obrigado, quando incorresse em dolo ou culpa.

(E) igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso desde que sindicalizado; possibilidade de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Comentários:

A **letra (A)**, incorreta, por dois motivos. Primeiramente, a prescrição trintenária não é direito dos trabalhadores, muito menos constitucional. O prazo prescricional, inclusive para o FGTS, obedece aos prazos de 2 e 5 anos previstos no art. 7º, inciso XXIX, da CF. Em segundo lugar, o seguro-desemprego é devido, segundo o texto constitucional, somente nas hipóteses de desemprego involuntário:

CF/88, art. 7º, II - seguro-desemprego, em caso de desemprego **involuntário**;

A **letra (B)**, incorreta, já que não há constitucionalmente prevista a prevalência do “negociado” sobre o “legislado”. Além disso, o piso salarial é sim vinculado à extensão e complexidade do trabalho:

CF, art. 7º, V - piso salarial **proporcional** à extensão e à complexidade do trabalho;

A **letra (C)** é a única alternativa que traz corretamente dois direitos previstos no texto constitucional (CF, art. 7º, incisos VIII e XXVII).

Em relação ao enunciado, destaco que o décimo terceiro salário (ou gratificação natalina) começou como um costume, o qual foi posteriormente alçado ao nível de lei (Leis 4.090/1962 e 4.749/1965) e só em 1988 foi elevado ao plano constitucional.

A **letra (D)**, incorreta, já que no direito brasileiro vale o **princípio da autonomia sindical**. Ele garante aos sindicatos liberdade de se organizarem sem interferências do Estado e das empresas:

CF/88, art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei **não poderá** exigir **autorização** do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

Além disso, o seguro contra acidentes de trabalho **não** exclui a indenização a que o empregador estaria obrigado, quando o acidente resultar de dolo ou culpa por parte do empregador:



CF/88, art. 7º, XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, **sem** excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Por fim, a **letra (E)** também está incorreta por mais de um motivo. Primeiramente, o avulso não precisa ser sindicalizado para ter igualdade de direitos com o trabalhador com vínculo empregatício permanente:

CF/88, art. 7º, XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Além disso, a CF proíbe a distinção mencionada na parte final da alternativa:

CF/88, art. 7º, XXXII - **proibição** de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Gabarito (C)

27. CESPE/PGE-AM – Procurador - 2016

Embora a CF garanta aos empregados o adicional de remuneração para atividades penosas, não há norma infraconstitucional que regulamente o respectivo adicional. Tal norma constitucional classifica-se como norma de eficácia limitada, cuja aplicação depende de regulamentação.

Comentários:

Item correto, segundo o inciso abaixo:

CF/88, art. 7º, XXIII - adicional de remuneração para as atividades **penosas**, insalubres ou perigosas, **na forma da lei**;

Como o adicional de penosidade depende de regulamentação infraconstitucional, trata-se de norma de eficácia limitada, como estudamos em Direito Constitucional.

Em outras palavras, por ausência de norma infraconstitucional, o adicional de penosidade não possui aplicação prática.

Gabarito (C)

28. FCC/TRT20 – Oficial de Justiça Avaliador – 2016

O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabeleceu direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais, objetivando a garantia e o aprimoramento da sua condição social, inserindo princípios do Direito do Trabalho, mesmo que de forma implícita, como por exemplo,

- (A) primazia da realidade; intangibilidade salarial; razoabilidade.
- (B) boa fé contratual; primazia da realidade; irredutibilidade salarial.
- (C) irredutibilidade salarial; igualdade salarial; intangibilidade salarial.



- (D) alteridade; continuidade da relação de emprego; princípio da despersonalização do empregador.
(E) continuidade da relação de emprego; pacta sunt servanda; proteção à criança e ao adolescente.

Comentários:

A **letra (C)** traz princípios mais relacionados às disposições do art. 7º da CF, em especial com seus incisos VI, X e XXX:

CF, art. 7º, VI - **irredutibilidade do salário**, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; [igualdade salarial]

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; [intangibilidade salarial]

As demais alternativas trazem princípios que não se relacionam integralmente com os incisos do art. 7º do texto constitucional.

Gabarito (C)

29.FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho - 2016

Em relação exclusivamente à Constituição Federal, no que diz respeito aos direitos dos empregados, considere:

- I. jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.
- II. proteção do mercado de trabalho da mulher.
- III. adicional para exercício de atividades penosas.
- IV. assistência gratuita aos dependentes de até 5 anos de idade em creche e pré-escola.

Não tem aplicação imediata o que consta APENAS em

- (A) I, II e IV.
- (B) III e IV.
- (C) IV.
- (D) II e III.
- (E) III.

Comentários:

Notem que o enunciado da questão fala exclusivamente em relação à Constituição Federal.



A **proposição I** traz a regra da jornada para TIR prevista na Constituição Federal (CF, art. 7º, inciso XIV), a qual independe de regulamentação infraconstitucional para ter aplicação:

CF, art. 7º, XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

A **proposição II** traz o inciso XX do art. 7º da CF, que remete à regulamentação infraconstitucional:

CF, art. 7º, XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, **nos termos da lei**;

A **proposição III** traz o teor do inciso XXIII do mesmo art. 7º, o qual prevê adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade:

CF, art. 7º, XXIII - adicional de remuneração para as atividades **penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei**;

Veja que a própria Constituição remeteu a uma lei, na qual estariam definidos percentuais, base de cálculo e atividades consideradas penosas. Portanto, trata-se de dispositivo sem aplicação imediata. Vale ressaltar, ainda, que a lei para regulamentar atividades penosas ainda não existe.

A **proposição IV** refere-se ao inciso XXV do art. 7º, o qual possui aplicação imediata:

CF, art. 7º, XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

Gabarito (D)

30. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho - 2015

A partir da promulgação da Emenda Constitucional n. 72 o trabalhador doméstico obteve, independente de regulamentação, a equiparação aos trabalhadores urbanos e rurais quanto aos seguintes direitos:

- a) Seguro contra acidente de trabalho.
- b) Seguro desemprego e adicional noturno.
- c) Piso salarial e salário-família.
- d) Horas extras e proteção do salário contra sua retenção dolosa.
- e) Não respondida.

Comentários:

Vejam que a questão fala que o direito foi assegurado “independentemente de regulamentação”, ou seja, direito de aplicação imediata, que começou a valer mesmo antes da LC 150, de junho de 2015.



A **alternativa (A)**, incorreta, já que o SAT - Seguro contra Acidente de Trabalho –, previsto no art. 7º, XXVIII, da CF, dependia da regulamentação da LC 150 para começar a produzir efeitos.

A **alternativa (B)**, incorreta, já que ambos, seguro-desemprego (CF, art. 7º, II) e adicional noturno (inciso IX), dependiam de regulamentação para ter efeitos.

A **alternativa (C)**, incorreta, já que o piso salarial (CF, art. 7º, V) não foi estendido constitucionalmente aos domésticos. Além disso, o salário-família (inciso XII) só ganhou eficácia com a regulamentação na LC 150/2015, que alterou o art. 65 da Lei 8.213/1991.

A **alternativa (D)**, incorreta, já que ambos os direitos, horas extras (CF, art. 7º, inciso XVI) e proteção contra retenção dolosa (inciso X), foram estendidos pela EC 72 e não dependiam de regulamentação (aplicabilidade imediata).

Gabarito (D)

31. CESPE/PGE-BA – Procurador – 2014

O repouso semanal deve ser remunerado e concedido, preferencialmente, aos domingos.

Comentários:

Item correto, conforme inciso XV do art. 7º da CF:

XV - repouso semanal remunerado, **preferencialmente** aos domingos;

Gabarito (Correta)

32. FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015

Considerando os direitos assegurados aos trabalhadores pela Constituição Federal, é correto afirmar:

(A) O repouso semanal remunerado dos empregados rurais, em razão das peculiaridades do trabalho, deve ser necessariamente aos domingos.

(B) O seguro contra acidentes do trabalho pago pelo empregador o isenta do pagamento de indenização a empregado que sofre o infortúnio.

(C) A proteção ao mercado de trabalho da mulher é norma de aplicação imediata que, tendo em vista o princípio da igualdade estabelecido como garantia fundamental, não depende de regulamentação infraconstitucional.

(D) A assistência gratuita em creches e pré-escolas é assegurada aos filhos e dependentes do empregado, desde o nascimento até dez anos de idade.

(E) A eleição de um representante dos trabalhadores com a finalidade, exclusiva de promover o entendimento direto com o empregador é assegurada nas empresas com mais de duzentos empregados.

Comentários:

O gabarito é o **item (E)**, conforme dispositivo do texto constitucional:



CF, art. 11. Nas empresas de **mais de duzentos empregados**, é assegurada a **eleição** de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o **entendimento direto** com os empregadores.

Gabarito (E)

33. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015

A Constituição Federal do Brasil de 1988 inovou ao apresentar um rol de direitos constitucionais dos trabalhadores, inserindo no seu artigo 7º, dentre outros,

- (A) o auxílio alimentação e a cesta básica.
- (B) o piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho.
- (C) o habeas data para conhecimento de informações constantes de registros públicos do trabalhador.
- (D) a pensão por morte e o seguro de vida.
- (E) o direito exclusivo de utilização, publicação e exploração econômica de invenções do trabalhador.

Comentários:

O gabarito é **item (B)**, com fundamento no art. 7º citado no próprio enunciado:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (..)

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

As demais assertivas não se encontram previstas no referido art. 7º.

Gabarito (B)

34. CESPE/DPU – Defensor Público - 2015

Caso uma empregada doméstica na função de babá cuide de um recém-nascido todas as noites da semana e pretenda requerer judicialmente valor referente à remuneração do serviço extraordinário e ao adicional noturno, tal pretensão será legalmente correta, pois, segundo a CF, referidos direitos não dependem de regulamentação legal.

Comentários

A questão abordou as inovações trazidas por meio da EC 72/2013, a qual modificou os direitos constitucionais dos trabalhadores domésticos. Entretanto, a questão data de antes da publicação da LC 150/2015, que regulamentou diversos direitos trazidos com a Emenda Constitucional.

Nesse sentido, deve-se ressaltar que é direito de aplicabilidade imediata a Remuneração do trabalho extraordinário $\geq 50\%$ da hora normal (CF, art. 7º, inciso XVI). Ou seja, o recebimento de horas extras por parte dos trabalhadores domésticos **independe** de regulamentação e poderia ser exigido desde a época deste concurso (antes da LC 150/2015).



Por sua vez, a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno (CF, art. 7º, inciso IX) também foi estendida aos trabalhadores, todavia é norma constitucional de eficácia limitada (já que dependia de regulamentação para ter eficácia – em que pese atualmente já ter sido regulada na LC 150).

Portanto, o erro na questão foi afirmar que a pretensão referente ao adicional noturno não depende de regulamentação legal (já que é norma constitucional de eficácia limitada).

Gabarito (Errada)

35.FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2014

Os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais foram inscritos no título da Constituição Federal dedicado a enunciar os direitos e garantias fundamentais. Tal posicionamento sugere, sob certa perspectiva, a qualificação desses direitos como direitos fundamentais da pessoa humana.

Nesse sentido, o constituinte acabou por estendê-los, em grande medida, a outras categorias de trabalhadores, a exemplo dos servidores públicos e dos trabalhadores domésticos. No caso dos servidores públicos, o texto constitucional determina a extensão, dentre outros, dos seguintes direitos:

(A) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos; e proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

(B) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; e assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas.

(C) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; e licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

(D) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; proteção em face da automação; e salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda.

(E) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda.

Comentários:

Esta questão está numa zona de interseção entre o Direito do Trabalho e o Direito Administrativo. Como não podemos correr riscos de que este assunto não seja visto por vocês, resolvi incluí-la na lista desta aula.

A questão aborda o art. 39, § 3º, da CF (alterado pela EC 19/1998). Vejamos:

Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Segue a lista dos direitos sociais constitucionalmente assegurados aos servidores públicos:



IV - **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - **décimo terceiro salário** com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – **remuneração do trabalho noturno superior à do diurno**;

XII - **salário-família** pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - **duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais**, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XV - **repouso semanal remunerado**, preferencialmente aos domingos;

XVI - **remuneração do serviço extraordinário superior**, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de **férias anuais** remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - **licença à gestante**, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - **licença-paternidade**, nos termos fixados em lei;

XX - **proteção do mercado de trabalho da mulher**, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXII - **redução dos riscos inerentes ao trabalho**, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXX - **proibição de diferença de salários**, de exercício de funções e de critério de admissão **por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil**;

Portanto, a CF/88 NÃO estendeu aos servidores: a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; proteção em face da automação; ou jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, citados na questão.



Gabarito (E)

36. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

A Constituição Federal do Brasil relaciona em seu artigo 7º um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre eles

- (A) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até sete anos de idade em creches e pré-escolas.
- (B) seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário.
- (C) repouso semanal obrigatório aos sábados ou domingos com remuneração dobrada.
- (D) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, exceto para os que percebem remuneração variável.
- (E) aposentadoria compulsória aos setenta anos de idade para o homem e sessenta e cinco para a mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

Comentários:

A **letra (B)** é a única alternativa correta, consoante se observa do seguinte excerto constitucional:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (...)

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; (...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (...)

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (...)

XXIV - aposentadoria;

Gabarito (B)

37. FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2009

O adolescente pode trabalhar

- (A) em qualquer atividade lícita, a partir dos 18 anos de idade.
- (B) em qualquer atividade lícita, a partir dos 13 anos de idade, desde que autorizado pelo Ministério Público do Trabalho.
- (C) como aprendiz, desde que autorizado pelos pais, a partir de 13 anos de idade.
- (D) em atividades insalubres e perigosas, desde que autorizados pelos pais, a partir de 16 anos de idade.
- (E) em quaisquer atividades, desde que autorizado pelos pais, a partir dos 15 anos de idade.



Comentários:

Lembrando-se das limitações comentadas na questão anterior quanto ao trabalho de menores de 18 anos.

Gabarito (A)



LISTA DE QUESTÕES

Princípios do Direito do Trabalho

1. FCC/PGE-TO – Procurador - 2018

Os princípios exercem um papel constitutivo da ordem jurídica, cuja interpretação leva em consideração os valores que os compõem. Nesse sentido, o entendimento jurisprudencial adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho de que o encargo de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento é do empregador está embasado no princípio

- (A) da primazia da realidade.
- (B) da irrenunciabilidade.
- (C) da continuidade da relação de emprego.
- (D) da boa-fé contratual subjetiva.
- (E) protetor.

2. FCC/TRT-PE – Analista – Área Judiciária – 2018

Invocando a regra da condição mais benéfica ao empregado, que se insere no princípio da proteção peculiar ao Direito do Trabalho, é correto afirmar:

- (A) Havendo conflito entre duas normas jurídicas, prevalece a mais favorável ao empregado.
- (B) Havendo dúvida quanto ao alcance da norma tutelar, julga-se a favor do empregado.
- (C) As normas legais não prevalecem diante de normas instituídas por convenção ou acordo coletivo, por terem estas destinação mais específica.
- (D) A supressão de direitos trabalhistas instituídos por regulamento de empresa só alcança os empregados admitidos posteriormente.
- (E) As condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em acordo.

3. FCC/Juiz do Trabalho – 1º Concurso Nacional - 2017

Sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho, considere:

I. O princípio da primazia da realidade ou do contrato realidade autoriza a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, instrumentalizada em documento escrito, desde que, no cumprimento do contrato, despontem, objetivamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

II. O princípio da intangibilidade salarial deve ser analisado de forma absoluta, admitindo-se exceção única quando se verificar a anuência expressa do trabalhador, por escrito, em razão da efetiva possibilidade de manutenção de seu emprego.

III. O princípio da continuidade do qual o contrato de trabalho constitui presunção favorável ao empregador em razão da segurança jurídica contratual, razão pela o ônus da prova, quanto ao término do contrato de trabalho, é do trabalhador, nas hipóteses em que são negadas a prestação dos serviços e o despedimento.



IV. Em consonância com o princípio da intangibilidade contratual objetiva, a mudança subjetiva perpetrada no sujeito empregador não se configura apta a produzir mudança no corpo do contrato, em seus direitos e obrigações.

Está correto o que se afirma APENAS em

- (A) I e II.
- (B) II e III.
- (C) I, III e IV.
- (D) I e IV.
- (E) II, III e IV.

4. CESPE/TRT-7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

Reclamatória foi ajuizada para pleitear o pagamento de adicional de horas extras. Na análise dos documentos instrutórios, notou-se que, no período em que se baseou o pedido, existia convenção coletiva da categoria fixando o referido adicional em 52% sobre a hora normal, contrato de trabalho entre as partes indicando adicional de 60% sobre a hora normal e regulamento da empresa determinando adicional de 65% sobre a hora normal.

Considerando-se que a Constituição Federal de 1988 (CF) prevê que o referido adicional deve ser pago no patamar mínimo de 50% sobre a hora normal, à luz da hierarquia das fontes de direitos na seara trabalhista, caso o pedido seja deferido, deve ser aplicado o adicional previsto

- A) no contrato de trabalho.
- B) na CF.
- C) na convenção coletiva da categoria.
- D) no regulamento da empresa.

5. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

O advogado Hércules pretende fundamentar uma tese na petição inicial de reclamatória trabalhista utilizando o ditame segundo o qual, ainda que haja mudanças vertiginosas no aspecto de propriedade ou de alteração da estrutura jurídica da empresa, não pode haver afetação quanto ao contrato de trabalho já estabelecido. Tal valor está previsto no princípio de Direito do Trabalho denominado

- (A) razoabilidade.
- (B) disponibilidade subjetiva.
- (C) responsabilidade solidária do empregador.
- (D) asserção empresarial negativa.
- (E) continuidade da relação de emprego.

6. FCC/TRT24 – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2017

No estudo da Teoria Geral do Direito do Trabalho é correto afirmar que na hipótese de um instrumento coletivo de trabalho dispor sobre norma prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, porém com determinação de multa com valor superior em caso de infração, é de se aplicar aquela norma em detrimento desta, com fundamento no princípio da



- (A) primazia da realidade.
- (B) boa fé contratual objetiva.
- (C) intangibilidade contratual objetiva.
- (D) aplicação da norma mais favorável.
- (E) leal contraprestação.

7. FCC/TRT20 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016

A restrição à autonomia da vontade inerente ao contrato de trabalho, em contraponto à soberania da vontade contratual das partes que prevalece no Direito Civil, é tida como instrumento que assegura as garantias fundamentais do trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego, é expressão do princípio da

- (A) autonomia privada coletiva.
- (B) condição mais benéfica.
- (C) primazia da realidade.
- (D) imperatividade das normas trabalhistas.
- (E) prevalência do negociado em face do legislado.

8. FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2016

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula de Jurisprudência de nº 212, segundo a qual o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois determinado princípio do Direito do Trabalho constitui presunção favorável ao empregado. O referido princípio é o da

- (A) indisponibilidade dos direitos trabalhistas.
- (B) continuidade da relação de emprego.
- (C) flexibilização das normas trabalhistas.
- (D) intangibilidade salarial.
- (E) primazia da realidade.

9. FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Avaliador Federal - 2016

A relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ou seja, em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuaram, em forma mais ou menos expressa, ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato. Tal enunciado corresponde ao princípio específico do Direito do Trabalho:

- (A) Condição mais benéfica.
- (B) Primazia da realidade.
- (C) Intangibilidade contratual lesiva.
- (D) Busca do pleno emprego.
- (E) Continuidade da relação de emprego.



10. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal - 2015

Os princípios atuam na ciência jurídica na fase de construção da regra jurídica, em sua interpretação ou na integração de normas jurídicas. Em relação aos princípios peculiares do Direito do trabalho,

- (A) a razoabilidade é um princípio que confere segurança jurídica aos atos jurídicos ao dispor que o formalismo documental deve prevalecer sobre a realidade dos fatos.
- (B) é possível ao trabalhador renunciar direitos trabalhistas previstos em legislação própria, como por exemplo, o intervalo intrajornada para refeição e descanso, objetivando a manutenção do emprego.
- (C) em decorrência do princípio tutelar é autorizada a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador independentemente de sua posição na escala hierárquica das normas jurídicas.
- (D) o encargo de provar o término do contrato de trabalho é do trabalhador, mesmo que tenha sido negada a prestação dos serviços e o despedimento, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego.
- (E) o princípio da irredutibilidade salarial é absoluto, portanto não comporta exceções, ainda que sob a tutela de entidade sindical profissional.

11. CESPE/PG-DF – Procurador - 2013

O princípio da norma mais favorável, componente do núcleo basilar de princípios especiais do direito do trabalho, em sua visão mais ampla, opera em tríplice dimensão: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante.

12. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2012

O Juiz do Trabalho pode privilegiar a situação de fato que ocorre na prática, devidamente comprova a, em detrimento dos documentos ou do rótulo conferido à relação de direito material. Tal assertiva, no Direito do Trabalho, refere-se ao princípio da

- (A) irrenunciabilidade.
- (B) intangibilidade salarial.
- (C) continuidade.
- (D) primazia da realidade.
- (E) proteção.

Fontes do Direito do Trabalho

13. FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2018

Acerca das fontes do Direito do Trabalho, considere:

I. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, apenas pela jurisprudência, por analogia, por equidade, pelo direito comparado e outros princípios e normas gerais de direito, admitindo-se, excepcionalmente, que um interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

II. Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.



III. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho, além de analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei), poderá anular cláusulas coletivas com base em juízos de valor sobre o pactuado, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção adequada na autonomia da vontade coletiva.

Está correto o que se afirma APENAS em

- (A) I.
- (B) II.
- (C) II e III.
- (D) I e III.
- (E) I e II.

14. MPT – 20º Concurso para Procurador do Trabalho - 2017

Analise as assertivas abaixo expostas:

I - As Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil são fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho. Mesmo quando não ratificadas internamente, podem se enquadrar como fontes materiais do Direito do Trabalho.

II - O critério hierárquico de normas jurídicas no Direito do Trabalho brasileiro é informado, de maneira geral, pelo princípio da norma mais favorável, harmonizado pela teoria do conglobamento.

III - Na qualidade de fonte normativa autônoma do Direito do Trabalho, a sentença normativa somente pode ser prolatada, pelos Tribunais do Trabalho, em processos de dissídio coletivo de natureza econômica em que tenha havido comum acordo entre as partes relativamente ao ajuizamento da respectiva ação coletiva.

IV - A doutrina jurídica e a equidade, por força da especificidade do Direito do Trabalho, consubstanciam fonte formal desse campo jurídico, submetendo-se, naturalmente, ao princípio justralhista da norma mais favorável.

Assinale a alternativa CORRETA:

- (A) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- (B) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- (C) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- (D) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- (E) Não respondida.

15. MPT – 20º Concurso para Procurador do Trabalho – 2017 (adaptada)

O poder regulamentar do empregador privado consiste na prerrogativa de ele instituir preceitos e diretrizes no âmbito da empresa e do estabelecimento, que se aplicam a seus empregados. Tais preceitos e diretrizes regulamentares internos se enquadram, para o Direito do Trabalho, como espécie de norma jurídica.

16. FCC/TRT14 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2016

O termo “fonte do direito” é empregado metaforicamente no sentido de origem primária do direito ou fundamento de validade da ordem jurídica. No Direito do Trabalho, o estudo das fontes é de relevada



importância, subdividindo-se em algumas modalidades. Assim sendo, considera-se fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho:

- (A) As convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos de categorias profissional e econômica.
- (B) Os acordos coletivos de trabalho firmados entre uma determinada empresa e o sindicato da categoria profissional.
- (C) As greves de trabalhadores por reajuste salarial de toda a categoria.
- (D) Os fenômenos sociais, políticos e econômicos que inspiram a formação das normas juslaborais.
- (E) A sentença normativa proferida em dissídio coletivo.

17. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015

Em sentido genérico, 'fontes do direito' consubstancia a expressão metafórica para designar a origem das normas jurídicas. Na Teoria Geral do Direito do Trabalho, são consideradas fontes formais autônomas:

- (A) fatores econômicos e geopolíticos.
- (B) fatores sociais e religiosos.
- (C) Constituição Federal e leis complementares.
- (D) medidas provisórias e jurisprudência.
- (E) acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.

18. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Avaliador Federal - 2015

A sentença normativa é a decisão proferida por um Tribunal do Trabalho em um dissídio coletivo, estabelecendo uma regra geral, abstrata e impessoal que vai reger as relações entre trabalhadores e empregadores de uma determinada categoria, sendo classificada no Direito do Trabalho como

- (A) fonte material heterônoma.
- (B) fonte formal autônoma.
- (C) regra de hermenêutica e não fonte do direito.
- (D) fonte formal heterônoma.
- (E) fonte material profissional.

19. FCC/TRT16 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2014

No tocante as fontes do Direito do Trabalho considere:

- I. As fontes formais traduzem a exteriorização dos fatos por meio da regra jurídica.
- II. São fontes formais do Direito do Trabalho as portarias ministeriais e a Constituição Federal brasileira.
- III. A sentença normativa e as leis são fontes materiais autônomas.

Está correto o que se afirma APENAS em

- (A) I e II.
- (B) I e III.
- (C) II e III.



(D) III.

(E) II.

20. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador - 2013

Em relação aos princípios e fontes do Direito do Trabalho, é INCORRETO afirmar que

(A) a analogia, os usos e costumes não são considerados fontes do direito do trabalho, por falta de previsão legal.

(B) o princípio da primazia da realidade prevê a importância dos fatos em detrimento de informações contidas nos documentos.

(C) o direito do trabalho se orienta pelo princípio da continuidade da relação de emprego.

(D) o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho são fontes formais do direito do trabalho.

(E) a Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a jurisprudência é fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

21. CESPE/TRT8 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013 (adaptada)

Assinale a opção correta no que diz respeito aos princípios e fontes do direito do trabalho.

(A) Aplica-se o princípio da primazia da realidade à hipótese de admissão de trabalhador em emprego público sem concurso.

(B) As convenções coletivas de trabalho, embora sejam consideradas fontes do direito do trabalho, vinculam apenas os empregados sindicalizados, e não toda a categoria.

(C) A CLT proíbe expressamente que o direito comum seja fonte subsidiária do direito do trabalho, por incompatibilidade com os princípios fundamentais deste.

(D) De acordo com entendimento do TST, com fundamento no princípio da proteção, havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

22. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2013

No estudo das fontes e princípios do Direito do Trabalho,

(A) a CLT relaciona expressamente a jurisprudência como fonte supletiva, a ser utilizada pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho em caso de omissão da norma positivada.

(B) o direito comum será fonte primária e concorrente com o direito do trabalho quando houver alguma omissão da legislação trabalhista, conforme norma expressa da CLT.

(C) a sentença normativa não é considerada fonte formal do direito do trabalho porque é produzida em dissídio coletivo e atinge apenas as categorias envolvidas no conflito.

(D) o princípio da aplicação da norma mais favorável aplica-se no direito do trabalho para garantia dos empregos, razão pela qual, independente de sua posição hierárquica, deve ser aplicada a norma mais conveniente aos interesses da empresa.

(E) o princípio da primazia da realidade do direito do trabalho estabelece que os aspectos formais prevalecem sobre a realidade, ou seja, a verdade formal se sobrepõe à verdade real.

23. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013



A doutrina clássica conceitua os princípios como sendo “proposições que se colocam na base de uma ciência, informando-a”. Nesse contexto, é INCORRETO afirmar que o Direito Individual do Trabalho adota como regra o princípio da

- (A) norma mais favorável ao trabalhador.
- (B) imperatividade das normas trabalhistas.
- (C) intangibilidade salarial.
- (D) disponibilidade dos direitos trabalhistas.
- (E) continuidade da relação de emprego.

24. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2011

Maria, estudante de direito, está discutindo com o seu colega de classe, Denis, a respeito das Fontes do Direito do Trabalho. Para sanar a discussão, indagaram ao professor da turma sobre as fontes autônomas e heterônomas. O professor respondeu que as Convenções Coletivas de Trabalho, as Sentenças Normativas e os Acordos Coletivos são fontes

- (A) autônomas.
- (B) heterônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente
- (C) autônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.
- (D) autônomas, heterônomas e autônomas, respectivamente.
- (E) heterônomas.

Direitos Constitucionais dos Trabalhadores

25. CESPE/PGM-Fortaleza – Procurador – 2017

Segundo o STF, o exercício do direito constitucional dos trabalhadores urbanos e rurais que trata da remuneração por serviço extraordinário com acréscimo de, no mínimo, 50% depende de regulamentação específica.

26. FCC/TRT24 – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2017

A doutrina considera como uma das inovações marcantes da Constituição Federal do Brasil de 1988 em relação às anteriores a previsão no seu artigo 7º de um rol de direitos dos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social, dentre os quais:

- (A) prazo prescricional trintenário para reclamação de FGTS; seguro-desemprego para situações gerais de desemprego.
- (B) prevalência do negociado sobre o legislado; piso salarial desvinculado da extensão e da complexidade do trabalho.
- (C) décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; proteção em face da automação, na forma da lei.
- (D) liberdade sindical mitigada; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, como excludente da indenização a que este estaria obrigado, quando incorresse em dolo ou culpa.



(E) igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso desde que sindicalizado; possibilidade de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

27. CESPE/PGE-AM – Procurador - 2016

Embora a CF garanta aos empregados o adicional de remuneração para atividades penosas, não há norma infraconstitucional que regulamente o respectivo adicional. Tal norma constitucional classifica-se como norma de eficácia limitada, cuja aplicação depende de regulamentação.

28. FCC/TRT20 – Oficial de Justiça Avaliador – 2016

O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabeleceu direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais, objetivando a garantia e o aprimoramento da sua condição social, inserindo princípios do Direito do Trabalho, mesmo que de forma implícita, como por exemplo,

- (A) primazia da realidade; intangibilidade salarial; razoabilidade.
- (B) boa fé contratual; primazia da realidade; irredutibilidade salarial.
- (C) irredutibilidade salarial; igualdade salarial; intangibilidade salarial.
- (D) alteridade; continuidade da relação de emprego; princípio da despersonalização do empregador.
- (E) continuidade da relação de emprego; pacta sunt servanda; proteção à criança e ao adolescente.

29. FCC/TRT1 - Juiz do Trabalho - 2016

Em relação exclusivamente à Constituição Federal, no que diz respeito aos direitos dos empregados, considere:

- I. jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.
- II. proteção do mercado de trabalho da mulher.
- III. adicional para exercício de atividades penosas.
- IV. assistência gratuita aos dependentes de até 5 anos de idade em creche e pré-escola.

Não tem aplicação imediata o que consta APENAS em

- (A) I, II e IV.
- (B) III e IV.
- (C) IV.
- (D) II e III.
- (E) III.

30. MPT – 19º Concurso para Procurador do Trabalho - 2015

A partir da promulgação da Emenda Constitucional n. 72 o trabalhador doméstico obteve, independente de regulamentação, a equiparação aos trabalhadores urbanos e rurais quanto aos seguintes direitos:

- a) Seguro contra acidente de trabalho.
- b) Seguro desemprego e adicional noturno.
- c) Piso salarial e salário-família.



- d) Horas extras e proteção do salário contra sua retenção dolosa.
- e) Não respondida.

31. CESPE/PGE-BA – Procurador – 2014

O repouso semanal deve ser remunerado e concedido, preferencialmente, aos domingos.

32. FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015

Considerando os direitos assegurados aos trabalhadores pela Constituição Federal, é correto afirmar:

- (A) O repouso semanal remunerado dos empregados rurais, em razão das peculiaridades do trabalho, deve ser necessariamente aos domingos.
- (B) O seguro contra acidentes do trabalho pago pelo empregador o isenta do pagamento de indenização a empregado que sofre o infortúnio.
- (C) A proteção ao mercado de trabalho da mulher é norma de aplicação imediata que, tendo em vista o princípio da igualdade estabelecido como garantia fundamental, não depende de regulamentação infraconstitucional.
- (D) A assistência gratuita em creches e pré-escolas é assegurada aos filhos e dependentes do empregado, desde o nascimento até dez anos de idade.
- (E) A eleição de um representante dos trabalhadores com a finalidade, exclusiva de promover o entendimento direto com o empregador é assegurada nas empresas com mais de duzentos empregados.

33. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015

A Constituição Federal do Brasil de 1988 inovou ao apresentar um rol de direitos constitucionais dos trabalhadores, inserindo no seu artigo 7º, dentre outros,

- (A) o auxílio alimentação e a cesta básica.
- (B) o piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho.
- (C) o habeas data para conhecimento de informações constantes de registros públicos do trabalhador.
- (D) a pensão por morte e o seguro de vida.
- (E) o direito exclusivo de utilização, publicação e exploração econômica de invenções do trabalhador.

34. CESPE/DPU – Defensor Público - 2015

Caso uma empregada doméstica na função de babá cuide de um recém-nascido todas as noites da semana e pretenda requerer judicialmente valor referente à remuneração do serviço extraordinário e ao adicional noturno, tal pretensão será legalmente correta, pois, segundo a CF, referidos direitos não dependem de regulamentação legal.

35. FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2014

Os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais foram inscritos no título da Constituição Federal dedicado a enunciar os direitos e garantias fundamentais. Tal posicionamento sugere, sob certa perspectiva, a qualificação desses direitos como direitos fundamentais da pessoa humana.

Nesse sentido, o constituinte acabou por estendê-los, em grande medida, a outras categorias de trabalhadores, a exemplo dos servidores públicos e dos trabalhadores domésticos. No caso dos servidores públicos, o texto constitucional determina a extensão, dentre outros, dos seguintes direitos:



- (A) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos; e proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.
- (B) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; e assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas.
- (C) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; e licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.
- (D) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; proteção em face da automação; e salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda.
- (E) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda.

36. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

A Constituição Federal do Brasil relaciona em seu artigo 7º um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre eles

- (A) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até sete anos de idade em creches e pré-escolas.
- (B) seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário.
- (C) repouso semanal obrigatório aos sábados ou domingos com remuneração dobrada.
- (D) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, exceto para os que percebem remuneração variável.
- (E) aposentadoria compulsória aos setenta anos de idade para o homem e sessenta e cinco para a mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

37. FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2009

O adolescente pode trabalhar

- (A) em qualquer atividade lícita, a partir dos 18 anos de idade.
- (B) em qualquer atividade lícita, a partir dos 13 anos de idade, desde que autorizado pelo Ministério Público do Trabalho.
- (C) como aprendiz, desde que autorizado pelos pais, a partir de 13 anos de idade.
- (D) em atividades insalubres e perigosas, desde que autorizados pelos pais, a partir de 16 anos de idade.
- (E) em quaisquer atividades, desde que autorizado pelos pais, a partir dos 15 anos de idade.



GABARITO

GABARITO

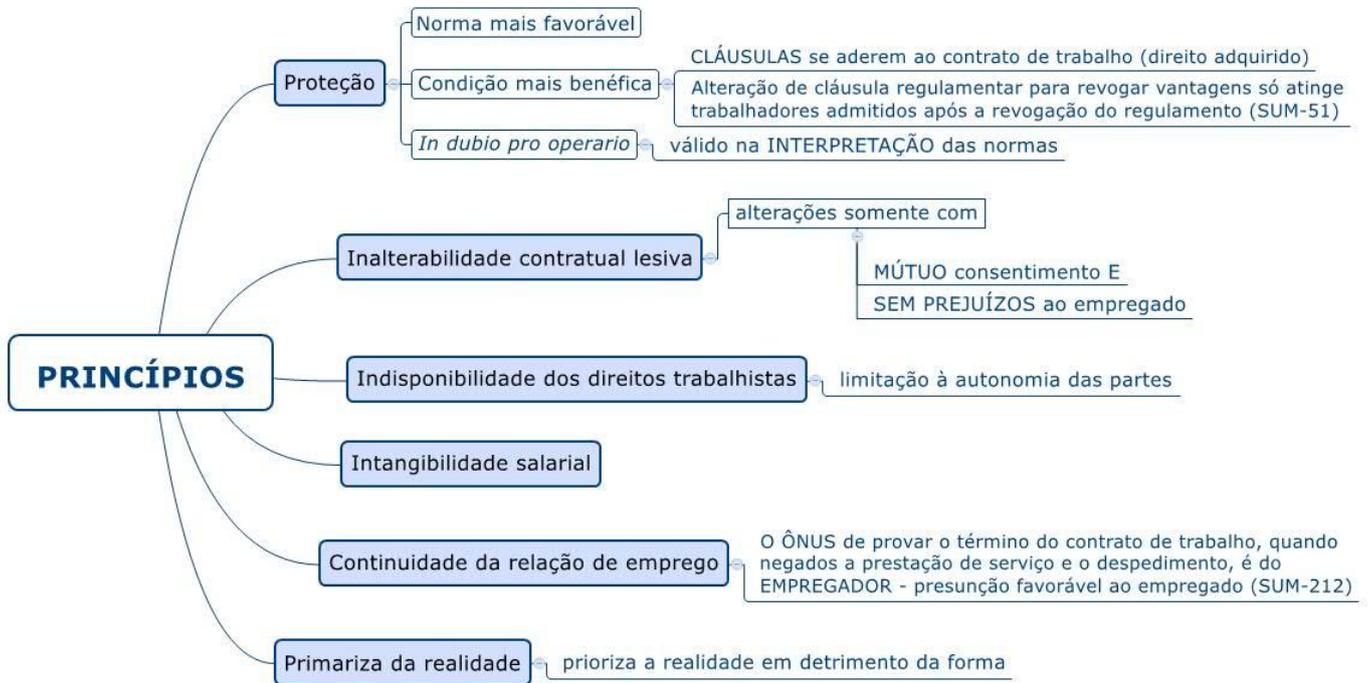


- | | | |
|-------|-------|-------|
| 1. C | 14. A | 27. C |
| 2. D | 15. E | 28. C |
| 3. D | 16. E | 29. D |
| 4. D | 17. E | 30. D |
| 5. E | 18. D | 31. C |
| 6. D | 19. A | 32. E |
| 7. D | 20. A | 33. B |
| 8. B | 21. D | 34. E |
| 9. B | 22. A | 35. E |
| 10. C | 23. D | 36. B |
| 11. C | 24. D | 37. A |
| 12. D | 25. E | |
| 13. B | 26. C | |

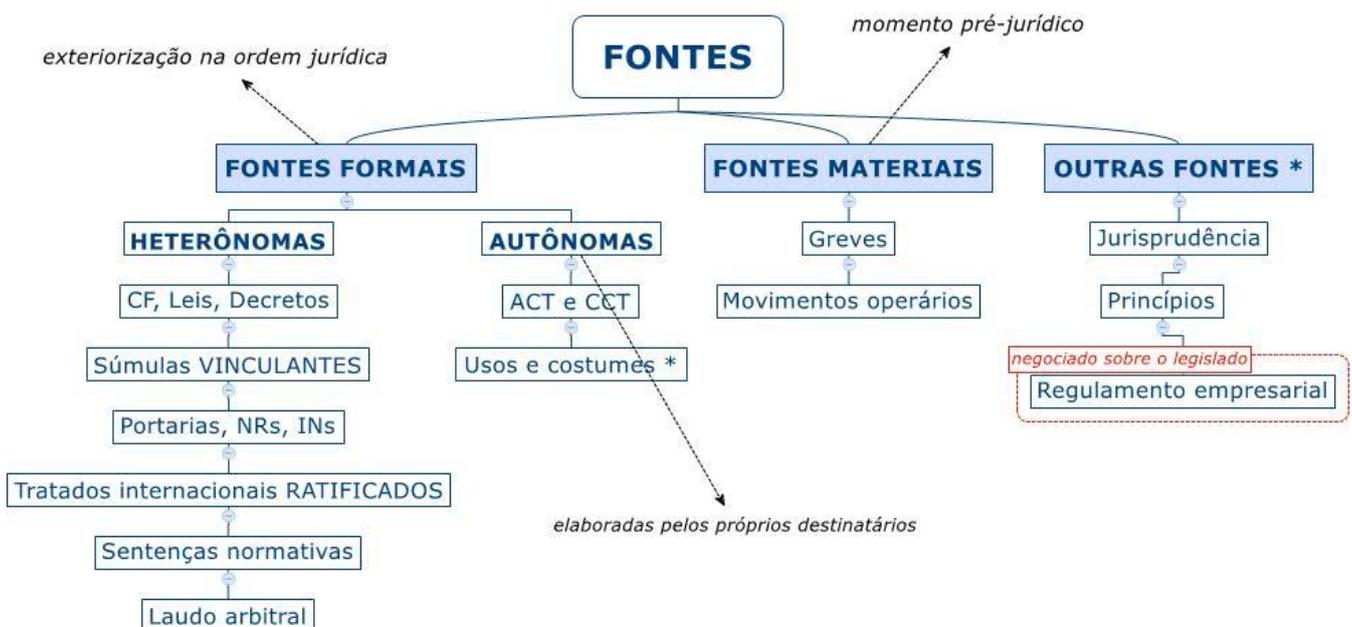


RESUMO

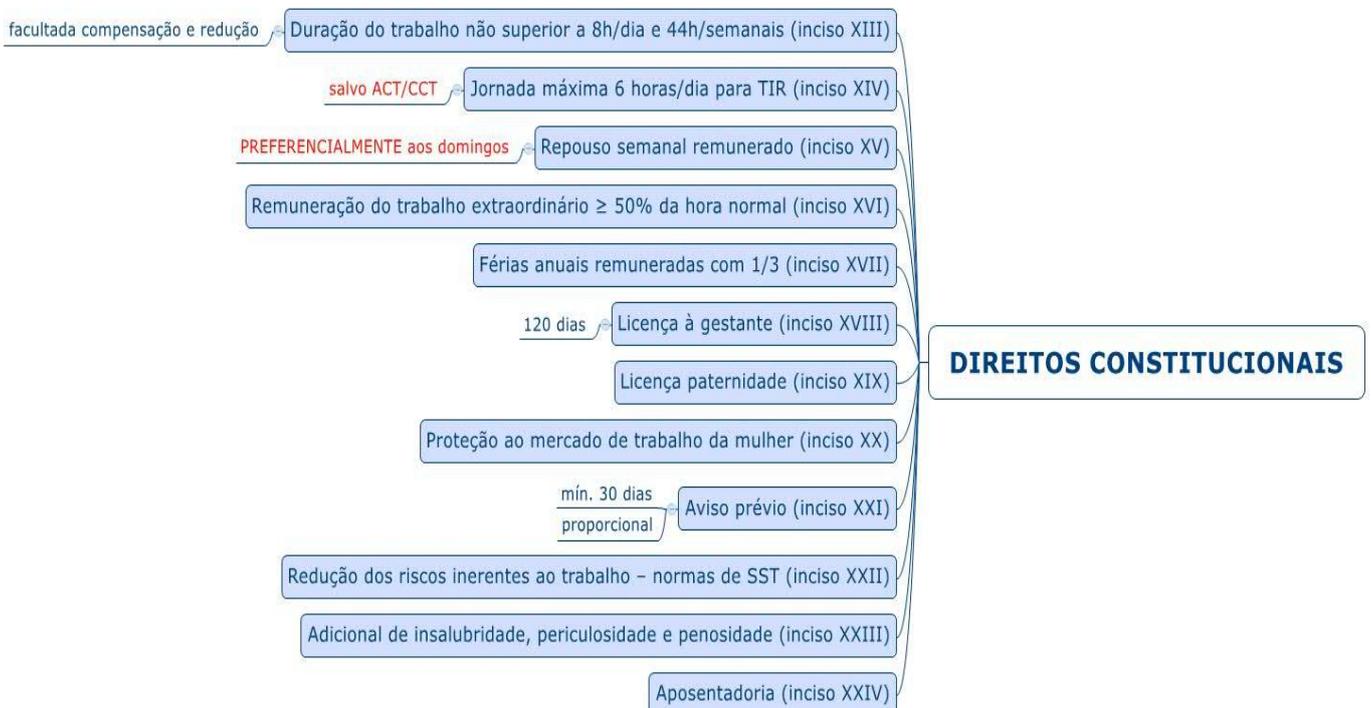
Princípios:



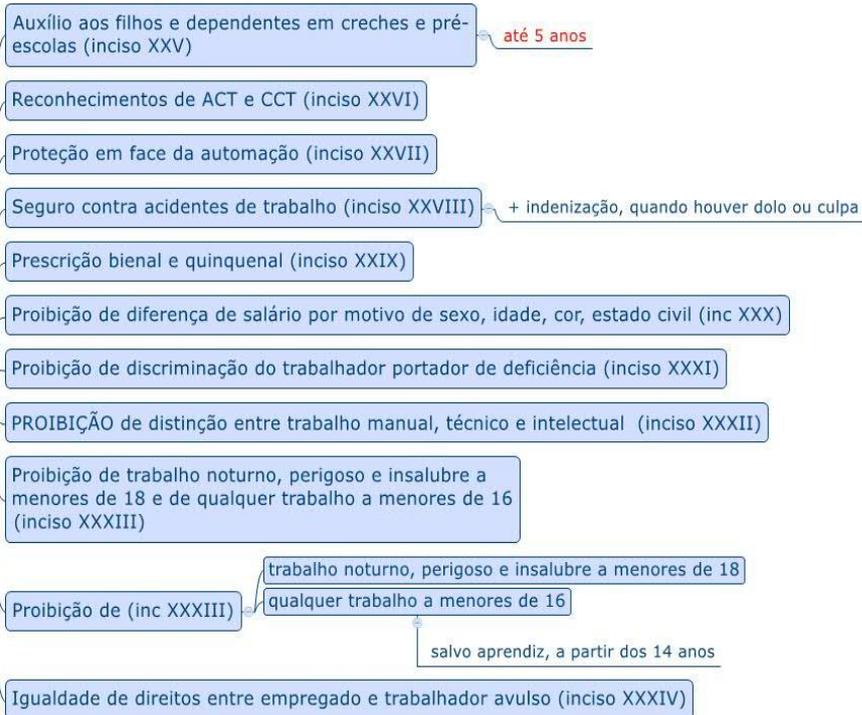
Fontes:



Direitos Constitucionais dos trabalhadores:



DIREITOS CONSTITUCIONAIS



CONCLUSÃO

Bom pessoal,

O estudo dos princípios é importante para entendermos os fundamentos do direito do trabalho, e pensando nesta linha é interessante ler e reler esta aula para compreendermos o universo da legislação trabalhista.

Além disso, é interessante também dar uma atenção especial aos Direitos Constitucionais dos trabalhadores em geral (urbanos e rurais) e dos trabalhadores domésticos.

Direito do Trabalho é uma matéria de fácil aprendizado, apesar da grande quantidade de regras e exceções, jurisprudência etc.

Espero que tenham gostado da aula demonstrativa, tanto em termos de conteúdo quanto de estruturação e linguagem, e espero contar com a participação de vocês neste curso.

Grande abraço e bons estudos,

Grande abraço e bons estudos,

Prof. Antonio Daud Jr

<https://www.facebook.com/adaudjr>



LISTA DE LEGISLAÇÃO, SÚMULAS E OJ DO TST RELACIONADOS À AULA

CF/88

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;



XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;



XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

~~Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.~~

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

(...)

IV - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução;

Art. 114, § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

CLT

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

CLT, art. 8º, § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

CLT, art. 8º, § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.



Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

CLT, art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.

CLT, art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Art. 611 - 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 de trabalho.

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

CLT, art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

VI – regulamento empresarial;

Legislação específica

Lei 8.036/90, art. 14. Fica ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego nos termos do Capítulo V do Título IV da CLT.

(...)



§ 4º Os trabalhadores poderão a qualquer momento optar pelo FGTS com efeito retroativo a 1º de janeiro de 1967 ou à data de sua admissão, quando posterior àquela.

TST

SUM-51 NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

SUM-199 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.

SUM-212 DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

SUM-248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

SUM-276 AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.