Estratégia Concursos

Aula 00

Passo Estratégico Dir. do Trabalho p/ Ministério do Trabalho (Auditor do Trabalho) 2021 Pré-Edital

Autor:
Murilo Soares

23 de Julho de 2020

DIREITO DO TRABALHO

1. PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.

2. DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL).

3. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.

4. SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO *STRICTO SENSU*. 4.1 EMPREGADO E EMPREGADOR. 4.1.1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO. 4.1.2 PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO.

5. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. 5.1 CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS.

6. PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.

Introdução **2**
Alterações mais relevantes da Lei nº 13.467/2017 ..... **4**
Análise das questões **4**
Orientações de Estudo – *Checklist* **27**
Pontos a destacar **28**
Questionário de revisão **28**
Anexo I – Lista de Questões AJAJ **41**
Gabarito *50*
Anexo II - Análise Estatística **51**

INTRODUÇÃO

Olá, pessoal, tudo bem? Antes de iniciarmos o conteúdo do curso, peço licença para me apresentar.

Primeiro quero avisar que lá no perfil do ***Instagram*** **@profmurilosoares** posto todos os dias, nos *stories*, questões de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, fazendo **comentários em vídeo** com a resposta, algumas horas depois.



@profmurilosoares

Meu nome é **Murilo Soares Carneiro**, tenho 31 anos, sou graduado em Direito e em Publicidade e Propaganda e pós-graduado em Gestão Pública. Atualmente trabalho no TST, órgão no qual fui Técnico Judiciário – Área Administrativa e hoje exerço o cargo de **Analista Judiciário – Área Judiciária**.

Comecei meus estudos para concursos públicos visando a aprovação no cargo de **Policial Rodoviário Federal**, tendo sido aprovado no certame de 2009 (FUNRIO), alcançando a **5ª colocação** em **Rondônia**, após a correção das provas objetiva e discursiva.

Esse concurso ficou suspenso durante aproximadamente 2 anos, na época até pensei que poderia ser anulado (o que acabou não acontecendo), e por isso acabei optando por começar a estudar para o concurso do MPU (Ministério Público União), no qual também fui aprovado e logo em seguida nomeado (em novembro/2010), motivo pelo qual não realizei as demais fases do concurso da PRF.

Antes de ser aprovado na PRF/2009, estudei aproximadamente 1 mês e meio para a prova do concurso de 2008 (CESPE), mas nesse certame apenas tive a prova discursiva corrigida, não fiquei entre aqueles convocados para o TAF e demais fases.

Fui aprovado, entre outros, nos concursos de Analista Processual – MPU, Analista Judiciário – Execução de Mandados do TRT-10ª Região (DF e TO) e Técnico Administrativo e Analista Judiciário – Área Judiciária do TST. Trabalhei, também, no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás).

Quanto ao curso, esclareço que será abordado o conteúdo referente a **Direito material do Trabalho**, principalmente às disposições da CLT, mediante **comentário de questões anteriores**, sendo apresentadas as **estatísticas** de cobrança da matéria pela banca nas provas dos últimos anos.

Com efeito, é necessário aprender, além do conteúdo em si, a resolver as questões, do modo como elas efetivamente são cobradas pela respectiva banca, sem se esquecer de que o ideal, desde que haja tempo hábil para tanto, é o estudo inicial do tema, com o curso teórico/prático, para que a matéria seja absorvida mais aprofundadamente e, posteriormente, a realização do Passo Estratégico, para fixação e aplicação do conteúdo de forma mais direta, tudo com base na análise qualitativa e quantitativa dos certames realizados anteriormente.

Contem comigo e vamos juntos rumo à nomeação!!

De início, gostaria de fazer algumas considerações sobre a matéria Direito do Trabalho, a forma como ela deve ser estudada e a maneira como ela é cobrada em concursos.

Primeiro de tudo, deve-se ter em mente que a CESPE (CEBRASPE) vai além da letra seca de lei. Especialmente em Direito do Trabalho, é de suma importância o estudo detido da Jurisprudência do TST, o que inclui as súmulas e OJ's daquele Tribunal.

O estudo da matéria deve ser orientado não só pela leitura da legislação (o que inclui tanto o texto celetista como a Constituição Federal), mas também pelo posicionamento reiterado do TST sobre os respectivos pontos. Algumas matérias que são essencialmente conceituais demandam estudo de doutrina (por exemplo princípios e fontes do Direito do Trabalho), entretanto, sugiro ao candidato que não busque a leitura de uma doutrina mais densa, como a de Maurício Godinho Delgado e outros autores cujo aprofundamento das obras é voltado para a Magistratura.

Lembrem-se: o segredo do sucesso está na efetividade dos estudos.

Importante destacar que o material já está atualizado de acordo com a reforma trabalhista promovida pela **Lei nº 13.467/2017**, sendo que as principais alterações serão mencionadas e destacadas, devendo o candidato dar especial atenção a esses pontos, já que novidades legislativas costumam ser muito cobradas em provas.

Ainda sobre tal aspecto, cumpre mencionar que as Súmulas e OJ's hoje consagradas não foram, até o presente momento, devidamente atualizadas para a nova legislação, pelo que devem ser lidas com cautela.

Este primeiro relatório abordará os seguintes assuntos: **a)** Princípios e fontes do direito do trabalho; **b)** Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da Constituição Federal); **c)** Relação de trabalho e relação de emprego. Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu. Empregado e empregador. Conceito e caracterização. Poderes do empregador no contrato de trabalho; **d)** Contrato individual de trabalho. Conceito, classificação e características; e **e)** Prescrição e decadência.

Com base na Análise Estatística (Anexo II), podemos verificar os assuntos mais cobrados nos últimos concursos, de modo que o candidato deve dar maior atenção aos temas mais recorrentes.

Cumpre mencionar que nos concursos públicos em geral, as questões que envolvem os **Direitos constitucionais dos trabalhadores** são cobradas enfocando quase que exclusivamente a **letra da Constituição da República**, sendo de fundamental importância a memorização dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos no art. 7º da Carta Magna.

ALTERAÇÕES MAIS RELEVANTES DA LEI Nº 13.467/2017

Como é de conhecimento de todos, a CLT passou por uma grande reformulação em razão da edição da Lei nº 13.467/2017, sendo que essas alterações podem e devem ser cobradas nas provas.

Aqui irei destacar os pontos mais relevantes no que tange à matéria analisada neste PDF:

1) Fontes do Direito do Trabalho - Foram acrescentados três novos parágrafos ao art. 8º da CLT;
2) Grupo econômico - art. 2º da CLT - foi alterada a redação do § 2º da CLT e acrescentado o § 3º;
3) Sucessão trabalhista - foram criados os artigos 10-A e 448-A;
4) Contrato individual de trabalho - foi criada a figura do contrato de trabalho intermitente - artigos 443 e 452-A, da CLT. (Atenção: Embora a MP nº 808/2017 tenha promovido alterações sobre o contrato de trabalho intermitente, referida norma caducou no primeiro semestre de 2018. A matéria, posteriormente, foi regulamentada por meio da Portaria nº 349 de 23 de maio de 2018);
5) Contrato individual de trabalho - foi acrescentado o parágrafo único ao art. 444 da CLT;
6) Prescrição - art. 11, § 2º e § 3º da CLT - Torna lei o entendimento contido na Súmula nº 294 do TST e estabelece que a interrupção da prescrição se dá somente em caso de ajuizamento de ação trabalhista anterior, apenas quanto aos pedidos idênticos;
7) Prescrição - art. 11-A - Prevê a possibilidade de prescrição intercorrente no direito do trabalho, o que deve levar à revogação da Súmula nº 114 do TST;

Tratando-se novidade legislativa, é importante que o candidato faça uma **leitura atenta dos dispositivos citados**, já que há grande possibilidade que sejam cobrados.

ANÁLISE DAS QUESTÕES

Nesse ponto veremos como a CEBRASPE/CESPE tem abordado os assuntos objetos do presente relatório. Serão selecionadas as principais questões, desde 2010, aplicadas pela CEBRASPE/CESPE, com maior compatibilidade para o cargo ora almejado.

Você perceberá que os pontos mais cobrados pela CEBRASPE/CESPE são:

1. Distinção/conceito dos princípios norteadores do Direito do Trabalho;
2. Requisitos da relação de emprego e distinção das demais formas de relação de trabalho (autônomo, trabalho eventual, trabalho temporário e trabalho avulso);
3. Conceito de empregado e empregador;
4. Contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características;
5. Prescrição do FGTS.

Vamos lá!

1. (CESPE / TRT17 – 2013 / Analista Judiciário - Área Judiciária)

Julgue os próximos itens, relativos aos direitos trabalhistas.

Considere que um trabalhador tenha ajuizado reclamação trabalhista contra decisão de seu empregador, argumentando que a empresa deveria retomar a concessão de intervalo intrajornada e o fornecimento da refeição que eram anteriormente fornecidas aos seus empregados. Nessa situação, é correto afirmar que o pedido do empregado é adequado, pois, como tais vantagens foram instituídas pela própria empresa, por mútuo consentimento, elas são incorporadas aos contratos de trabalho.

Comentários

O princípio da condição mais benéfica determina que as condições mais vantajosas previstas em contrato ou regulamento de empresa (que aderem ao contrato de trabalho) prevalecerão independente de futura alteração normativa. Lembre-se que as condições mais benéficas aderem ao contrato de trabalho do empregado.

GABARITO: certo.

---

2. (CESPE / TRT 21 – 2010 / Analista Judiciário - OJAF)

Acerca dos princípios que regem o direito do trabalho, julgue o próximo item.

Os contratos por prazo determinado, bem como o contrato de trabalho temporário, são exceções ao princípio da continuidade da relação de emprego.

Comentários

A regra geral é que os contratos de trabalho possuem prazo indeterminado, em observância ao princípio da continuidade da relação de emprego. Os contratos por prazo determinado e de trabalho temporário são exceções legais a essa regra.

Sobre esse tema é importante mencionar o teor da **Súmula nº 212 do TST**:

> *DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*
>
> *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: certo.

---

3. (CESPE / Câmara dos Deputados - 2014 / Analista Legislativo)

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Quando o empregador, na justiça do trabalho, negar a prestação do serviço e a despedida, deverá fazer a prova do término do contrato de trabalho.

Comentários

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.

A matéria encontra-se pacificada pela **Súmula nº 212** do TST:

> *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.*

Neste aspecto, importante trazer à baila as alterações promovidas quanto ao ônus da prova (ainda que a matéria esteja intimamente relacionada ao Processo do Trabalho):

> *Art. 818. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*
>
> *I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*
>
> *II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*
>
> *§ 1o Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*
>
> *§ 2o A decisão referida no § 1o deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*
>
> *§ 3o A decisão referida no § 1o deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).*

GABARITO: certo.

---

4. (CESPE / Câmara dos Deputados – 2014/ Analista Legislativo)

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Será nulo o contrato individual de trabalho que preveja remuneração das horas extras com adicional de 100% sobre a hora normal, uma vez que a Constituição Federal de 1988 (CF) determina acréscimo de apenas 50%.

Comentários

A natureza protetiva do direito trabalhista permite, via de regra, a livre pactuação de normais mais benéficas ao contrato de trabalho. Ou seja, o arcabouço normativo configura o patamar mínimo a ser garantido ao trabalhador, dada a presunção de hipossuficiência do empregado. Embora não se negue a possibilidade de flexibilização de certos direitos trabalhistas, a regra geral continua a mesma.

Nesse panorama, prevê a Constituição Federal, em seu **art. 7º, XVI:**

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

GABARITO: errado.

---

5. (CESPE / Câmara dos Deputados – 2014/ Analista Legislativo)

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador.

Comentários

A afirmativa peca pela generalidade. Embora a regra seja a irrenunciabilidade (indisponibilidade) dos direitos trabalhistas, existem exceções ao princípio, a exemplo das hipóteses de flexibilização legalmente previstas. São também dignos de nota:

- **art. 543, § 1º, da CLT** – pedido de transferência para outra cidade, pelo dirigente sindical, com perda da garantia provisória de emprego;

- transação feita perante o Juiz do trabalho.

- opção por regulamento de empresa (**Súmula nº 51 do TST**)

Com o advento da **Lei nº 13.467/2017**, ampliou-se, ainda mais, o rol permissivo – matéria oportunamente estudada no material (cumprindo mencionar, por exemplo, as novas balizas negociais, seja no âmbito individual, seja no âmbito coletivo).

GABARITO: errado.

6. (CESPE / TRT8 - 2013 / Analista Judiciário - Área Judiciária) (DESATUALIZADA)

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) Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, ainda que sem justo motivo, ser-lhe-á retirada a gratificação, não cabendo a aplicação ao caso dos princípios da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira.

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

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

e) 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

a) **INCORRETA** - A resposta está na **Súmula nº 363 do TST**:

> *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.*

b) **INCORRETA** - A questão foi elaborada antes da reforma trabalhista, à época, a resposta encontrava-se na **Súmula nº 372 do TST**:

> *I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)*
>
> *II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)*

Após as alterações promovidas pela **Lei nº 13.467/2017**, a assertiva **estaria correta**, diante da previsão contida no **art. 468, §§ 1º e 2º**:

> *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.*
>
> *§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.*
>
> *§ 2o A alteração de que trata o § 1o deste artigo, **com ou sem justo motivo**, **não assegura** ao empregado o direito à manutenção do pagamento da **gratificação correspondente**, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.*

c) **INCORRETA** – o **art. 611 da CLT** prevê que:

> *Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo 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.*

A interpretação que se dá ao dispositivo é de que as CCT's são aplicáveis a todos os empregados dentro do âmbito de representação dos sindicatos, independete de filiação.

d) **INCORRETA** – o **art. 8º, § 1º, da CLT** traz previsão expressa em sentido contrário.

Atenção para a alteração pela **Lei nº 13.467/2017**:

> *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 eqüidade 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**.*
>
> *§ 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.*
>
> *§ 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), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva".*

Importante mencionar que antes da reforma o § 1º do art. 8º da CLT previa que "*O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, **naquilo em que não for incompatível com os***

princípios fundamentais deste". Em sendo assim, o candidato deve ter atenção nesse ponto, já que, pelo menos em tese, o direito comum poderá ser fonte subsidiária do direito do trabalho, mesmo que incompatível com os princípios fundamentais deste.

e) **CORRETA** - A resposta encontra-se na redação da **Súmula nº 51 do TST**:

> *I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)*
>
> *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. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999).*

Cumpre mencionar que os direitos trabalhistas, em regra, são irrenunciáveis (Princípio de Irrenunciabilidade), sendo que essa hipótese é um caso clássico de exceção à regra. Outra hipótese de renúncia, ainda que parcial, é a transação, método de composição de conflitos que consiste em concessões recíprocas entre as partes. A transação é amplamente utilizada na Justiça do Trabalho, sendo muito comum as partes encerrarem o processo nas audiências de conciliação.

GABARITO: "E".

---

7. (CESPE / TRT 10 – 2013 / Analista Judiciário - Área Judiciária)

Julgue os itens seguintes com base nos dispositivos referentes a direitos sociais previstos na CF.

Considerando por hipótese que, na condição de empregada doméstica de Jorge, Fátima seja arbitrariamente despedida por este, a ela será assegurada indenização compensatória decorrente da proteção à relação de emprego.

Comentários

À data da aplicação da prova ainda não vigente a **LC nº 150/2015**, que regulamentou o direito do empregado doméstico ao recebimento do FGTS e indenização compensatória.

Importante mencionar que o **parágrafo único do art. 7º da CRFB** estende aos empregados domésticos o disposto em seu **inciso I**, *verbis*:

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

Cabe mencionar, ainda, o teor do **art. 22 da LC nº 150/2015**, que regulamenta a matéria:

> *O empregador doméstico depositará a importância de **3,2%** (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao **pagamento da indenização compensatória da perda do emprego**, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1o a 3o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.*

Embora o gabarito oficial seja "ERRADO", atualmente esta assertiva estaria correta.

Atenção: Esse valor de 3,2% nada mais é do que a multa de 40% prevista na Lei nº 8.036/90. No caso dos domésticos, com o intuito de proteger o empregado de um eventual calote, esse pagamento é adiantado, pago mensalmente. Assim, o empregador doméstico deve depositar 8% de FGTS e 3,2% destinado ao pagamento da multa. Note-e que 3,2% são 40% de 8% e,

matematicamente falando, é como se o empregado doméstico recebesse uma multa de 40% sobre os depósitos do FGTS realizados ao longo do contrato.

GABARITO: errado.

---

8. (CESPE / TRT7 - 2017 / Analista Judiciário - Área Judiciária)

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

A questão narra a existência de quatro normas distintas no que tange ao adicional de horas extras: a) CRFB - adicional de 50%; b) CCT - adicional de 52%; c) Contrato de trabalho - adicional de 60%; e d) Regulamento de empresa - adicional de 65%.

Diferentemente do que ocorre com o direito comum, no direito do trabalho, em razão do "**Princípio da norma mais favorável**", não é necessário que se observe qual a norma encontra-se em ponto mais alto na pirâmide hierárquica. Acaso fosse assim, a resposta para a questão seria a letra "b", que menciona a CRFB. Contudo, diante do mencionado princípio, aplica-se ao contrato de trabalho do empregado a norma que lhe for mais favorável, independente de sua posição hierárquica. No caso da questão o regulamento de empresa é a norma mais favorável ao empregado, já que prevê adicional de 65%, razão pela qual prevalecerá em relação aos demais.

GABARITO: "D".

---

9. (CESPE / MPU – 2010 / Analista Processual)

Acerca das relações de trabalho, julgue o item a seguir.

Entre os direitos constitucionais assegurados ao trabalhador, inclui-se o intervalo intrajornada, de remuneração obrigatória.

Comentários

O direito ao intervalo intrajornada encontra assento infraconstitucional (art. 71 da CLT), sendo certo que tal direito não encontra-se previsto no rol de direitos constitucionais do trabalhador (art. 7º da CRFB).

GABARITO: errado.

---

10. (CESPE / TRT8 - 2013 / Analista Judiciário - Área Judiciária) (DESATUALIZADA)

Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, assinale a opção correta.

a) Embora a CF disponha que a duração do trabalho normal não deva superar oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, o TST admite a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

b) Segundo a CF, a relação de emprego é protegida contra a despedida sem justa causa, que ocorre quando o empregado pratica um ato faltoso que acarreta o rompimento do pacto de emprego.

c) O seguro- desemprego, direito trabalhista previsto na CF, tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, não se aplicando à despedida indireta.

d) O constituinte federal assegurou aos empregados domésticos, independentemente de condições estabelecidas em lei, que a remuneração do trabalho noturno seja superior à do diurno.

e) A remuneração do serviço extraordinário deverá ser cinquenta por cento superior à do normal, não podendo norma coletiva estabelecer percentual maior que o previsto constitucionalmente.

Comentários

a) **CORRETA** - À data da aplicação da prova a assertiva poderia ser respondida com base na **Súmula nº 444 do TST**:

> *JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.*
>
> *É valida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.*

Com a edição da **Lei nº 13.467/2017**, a CLT passou a prever a possibilidade de jornada 12x36, até então reconhecida apenas pela jurisprudência do TST:

> *Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante **acordo individual escrito**, **convenção coletiva** ou **acordo coletivo** de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.*
>
> *Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação."*

De acordo com a redação do dispositivo, é possível fixar a jornada 12x36 por meio de acordo individual escrito, em contrariedade ao que dispõe a Súmula nº 444 do TST, que provavelmente deve ser alterada.

b) **INCORRETA** - A assertiva descreve hipótese de rompimento contratual por justa causa, já que narra que houve prática de ato faltoso do empregado a justificar a rescisão.

c) **INCORRETA** – A despedida indireta, prevista no **art. 483 da CLT**, caracteriza-se por ato faltoso do empregador, equiparando-se à despedida sem justa causa nesse caso. Em sendo assim, é devido o pagamento do seguro desemprego em caso de rescisão indireta do contrato de trabalho.

d) **INCORRETA** - À época da aplicação da prova o empregado doméstico não fazia jus ao pagamento do adicional noturno. Esse direito foi assegurado pela **EC nº 72/2013** e regulamentado pela **Lei nº 150/2015**.

e) **INCORRETA** – O **art. 7º, XVI, da CRFB** é claro no sentido de que é assegurado ao empregado "*remuneração do serviço extraordinário superior, **no mínimo**, em cinquenta por cento à do normal*". O empregador pode pagar adicional de horas extras superior ao previsto na CRFB e, nesse caso, tem-se condição mais benéfica ao empregado que adere ao seu contrato de trabalho, sendo vedada sua posterior supressão.

GABARITO: "A".

---

11. (CESPE / TRT17 – 2013/ Analista Judiciário - Área Judiciária)

No que concerne à relação de emprego, julgue os próximos itens.

A pessoalidade, como um requisito que caracteriza a relação de emprego, pressupõe que a prestação de serviços seja realizada por pessoa física que não pode ser substituída por outra pessoa. Assim, a finalidade da prestação de serviços realizada por pessoa jurídica de um único sócio ou sociedades unipessoais é unicamente fraudar a legislação trabalhista.

Comentários

A pessoalidade engloba duas aspectos. Primeiro, o contrato de emprego, em relação ao empregado, é considerado *intuitu personae*, em outras palavras, não pode ser substituído por outra pessoa na prestação do serviço. De outro, deve ser prestado por pessoa física, o que exclui a possibilidade de contrato empregatício envolvendo, por exemplo, duas pessoas jurídicas.

Embora esteja claro que a questão fazia referência à chamada "pejotização" com o intuito da fraudar a legislação trabalhista, acredito que o uso da expressão "unicamente" torna a questão errada, já que não a prestação de serviço por sociedade unipessoal não necessariamente tem a intenção de fraudar a legislação.

É plenamente possível e legal que uma pessoa constitua sociedade unipessoal e preste serviço eventual, como autônomo. Seria o caso, por exemplo, da contratação de um perito (constituído em sociedade unipessoal) para a realização de um laudo técnico sobre o ambiente de trabalho da empresa. Nesse caso dificilmente estarão caracterizados os requisitos da relação de emprego, ante a ausência de subordinação do prestador de serviço.

De qualquer forma, a banca considerou a assertiva correta, não tendo sido anulada a questão.

Gabarito: certo.

---

12. (CESPE / Câmara dos Deputados – 2014/ Analista Legislativo)

Julgue o item que se seguem, referente ao contrato de emprego.

Um requisito essencial da definição de empregado é a exclusividade na prestação laboral.

Comentários

Vale lembrar que os requisitos para a relação de emprego são a subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, conforme previstos no **art. 3º, *caput*, da CLT**:

> *Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

Note-se que a questão é muito simples, já que é evidente que a exclusividade não pode ser um requisito para a relação de emprego. É só lembrar dos profissionais da educação e da saúde, que normalmente mantêm mais de um vínculo de emprego.

Ainda, não custa lembrar que a doutrina e a jurisprudência costumam prever um quinto requisito para a relação de emprego, qual seja, a alteridade. Alteridade significa que é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica (**art. 2º da CLT**), não sendo possível transferir esse ônus ao empregado.

GABARITO: errado.

---

13. (CESPE / Câmara dos Deputados – 2014/ Analista Legislativo)

Julgue o item que se seguem, referente ao contrato de emprego.

A não eventualidade é definida pela continuidade, isto é, pelo trabalho exercido diariamente.

Comentários

Conceitua-se não eventualidade (este sim requisito da relação de emprego), nas palavras de Ricardo Resende, como aquele que "trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente".

Veja-se que, não raras vezes, é cobrada como sinônimo de habitualidade.

A continuidade, por outro lado, é peculiaridade do trabalhador doméstico, no caso sendo necessário o mínimo de 3 dias de trabalho por semana para o enquadramento legal (**art. 1º da LC 150/2015**).

Acerca do contrato de trabalho intermitente, o **art. 443, § 3º, da CLT**, com redação dada pela Lei 13.467/ 2017, traz a seguinte previsão:

> *Art. 443, § 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria".*

GABARITO: errado.

14. (CESPE / TRT 8 – 2016 / Analista Judiciário - Área Judiciária)

Questão comentada para fins didáticos: foi **anulada por conter duas respostas corretas**

Com base na legislação, doutrina e jurisprudência dominante do TST, assinale a opção correta.

a) O trabalhador autônomo é pessoa física que exerce por conta própria atividade econômica de natureza urbana, subordinada ao poder de controle do tomador dos serviços.

b) São características gerais necessárias para a caracterização do contrato de emprego a não eventualidade, a dependência econômica, a exclusividade e a onerosidade.

c) Trabalhador eventual é aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual a uma ou mais empresas, sendo-lhe garantido o pagamento do aviso prévio sempre que se encerrar o contrato, nos termos da CF.

d) O prazo máximo de vigência do contrato de trabalho entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, em relação ao mesmo empregado, é de seis meses, permitida a prorrogação mediante autorização do órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

e) O trabalhador portuário, tipo de trabalhador avulso que atua mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão de obra por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho para a execução das tarefas, tem direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e ao repouso semanal remunerado.

Comentários

De início cabe deve-se destacar que embora a questão envolva o conhecimento de relações de trabalho *lato sensu*, como o avulso, autônomo e eventual (ponto não previsto em edital), há também uma abordagem de relação de emprego (trabalho *stricto sensu*), razão pela qual a questão será comentada.

a) **INCORRETA** – não há subordinação no trabalho autônomo.

Atenção: Dentro desta temática, é relevante ter conhecimento do **art. 442-B, da CLT**, com redação dada pela **Lei nº 13.467/2017**, que trata sobre o **trabalhador autônomo**:

> *Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, **com ou sem exclusividade**, de **forma contínua ou não**, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação.*

O artigo acima transcrito apenas consagra o que já vem sendo aplicado pela jurisprudência dos Tribunais. Em certa medida, apenas aponta o óbvio, no sentido de que o fato de o autônomo prestar serviços com exclusividade ou de forma contínua, por si só, não é o suficiente para o reconhecimento do vínculo de emprego. São questões afetas à própria natureza do contrato de trabalho autônomo que, como é sabido, é aquele em que o trabalhador assume os riscos de sua atividade, tendo como traço distintivo da relação de emprego o fato de o trabalhador não estar subordinado ao tomador do serviço.

b) **CORRETA** - A resposta está no **art. 3º, caput, da CLT**:

> *Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência deste** e **mediante salário**.*

Vale mencionar que a exclusividade não é um dos requisitos para o reconhecimento da relação de emprego. Esse posicionamento, conforme visto, já foi adotado pela própria CESPE em outras oportunidades. Contudo, de forma inexplicável, a banca considerou a assertiva correta e anulou a questão.

c) **INCORRETA** – O aviso prévio existe como proteção contra o rompimento inesperado do contrato de trabalho, o que não é o caso do trabalho eventual, que não possui vínculo de emprego. O traço distintivo do trabalhador eventual é o fato de não haver continuidade na prestação do serviço, sendo uma prestação de serviço a título precário. O exemplo clássico é o "chapa" que trabalha na carga e descarga de caminhões.

d) **INCORRETA** – A questão foi elabaroda quando vigente a antiga redação da **Lei nº 6.019/1974**, sendo que à época o prazo máximo do contrato de trabalho temporário, para o mesmo empregador, era de três meses. Com tudo, com as alterações promovidas pela **Lei 13.429/2017**, o prazo passou a ser de 180 dias:

> *Art. 10 (...)*
>
> *§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao **mesmo empregador**, não poderá exceder ao prazo de **cento e oitenta dias**, consecutivos ou não.*
>
> *§ 2 O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1o deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.*

Atenção: Importante lembrar que 180 dias não é o mesmo que 6 meses.

e) **CORRETA** - O **art. 7º, XXXIV, da CRFB** prevê a "*igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso*". O FGTS e o descanso semanal remunerado são direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, incisos III e XV, da CRFB), os quais se estendem ao trabalhador avulso.

GABARITO: letras "b" e "e".

---

15. (CESPE / MTE – 2013 / Auditor Fiscal do Trabalho)

Considerando os contratos de trabalho à luz da legislação trabalhista, julgue os próximos itens.

A realização de contrato de trabalho por prazo determinado cinco meses após outro contrato por prazo determinado realizado entre as mesmas partes levará o segundo contrato a ser considerado, via de regra, como contrato de trabalho por prazo indeterminado, a não ser que a expiração do primeiro tenha dependido da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Comentários

A questão aborda o conhecimento do **art. 452 da CLT**:

> *Considera-se por **prazo indeterminado** todo contrato que suceder, **dentro de 6 (seis) meses**, a outro contrato por prazo determinado, **salvo** se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.*

GABARITO: certo.

---

16. (CESPE / MTE – 2013 / Auditor Fiscal do Trabalho)

Considerando os contratos de trabalho à luz da legislação trabalhista, julgue os próximos itens.

Para evitar qualquer situação discriminatória, é vedada a anotação, na CTPS, de possíveis acidentes de trabalho ocorridos durante o vínculo trabalhista.

Comentários

O **art. 29, § 4º da CLT** prevê que:

> *É vedado ao empregador efetuar **anotações desabonadoras** à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.*

Assim, anotações como a ocorrência de acidente de trabalho, doença profissional ou sobre a existência de ação anterior na Justiça do Trabalho são vedadas, já que podem gerar discriminação em relação ao empregado.

GABARITO: certo.

---

17. (CESPE / MTE – 2013 / Auditor Fiscal do Trabalho)

Acerca de trabalho doméstico , proteção ao trabalho da mulher e jornada de trabalho dos integrantes da carreira de auditor-fiscal, julgue os itens subsequentes.

Embora o emprego doméstico não tenha sido recepcionado pela CLT, as férias do empregado doméstico serão de trinta dias, devendo ser ele remunerado com acréscimo de, no mínimo, um terço a mais que o salário normal.

Comentários

Embora o termo "recepcionado" seja normalmente usado em relação às normas não recepcionadas pela CRFB, não é incorreto dizer que os empregados domésticos não foram contemplados pela CLT, já que o **art. 7º da CLT** prevê que:

> *Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:*
>
> *a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;*
>
> *b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;*
>
> *c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;*
>
> *d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.*

Ainda, segundo o **art. 17 da LC nº 150/2015:**

> *O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3o do art. 3o, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.*

GABARITO: certo.

---

18. (CESPE / MPU – 2010 / Analista Processual)

Acerca das relações de trabalho, julgue o item a seguir.

Ao empregado em domicílio, entendido como aquele que presta serviços na residência do empregador, são assegurados os mesmos benefícios definidos em lei para o empregado doméstico.

Comentários

De início cumpre mencionar que as disposições contidas na CLT não se aplicam ao empregado doméstico, por força do que dispõe o seu **art. 7º, "a"**:

> *"Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, **não se aplicam** :*
>
> *a) aos **empregados domésticos**, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas".*

A definição de trabalho em domicílio pode ser extraída do **art. 83 da CLT**:

> *É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o **executado na habitação do empregado ou em oficina de família**, por conta de empregador que o remunere.*

Importante mencionar ainda o teor do **art. 6º da CLT**:

> *Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.*

O que se percebe, portanto, é que o empregado em domicílio (seja aquele que trabalha em casa ou em oficina de família) está sujeito à regulamentação da CLT, enquanto que o empregado doméstico está sujeito à regulamentação dada pela LC nº 150/2015.

Embora tenha-se avançado muito nos direitos dos empregados domésticos, não é possível afirmar que seus direitos são os mesmos daquele empregado que está regido pela CLT.

Apenas a título de exemplo, a PEC nº 72/2013 não estendeu aos empregados domésticos o direito a piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, PLR (por razões óbvias, já que o trabalho doméstico não visa a obtenção de lucro pelo empregador) e a jornada de 6 horas em caso de turnos ininterruptos de revezamento.

GABARITO: errado.

19. (CESPE / TRT 21 – 2010 / Analista Judiciário - OJAF)

Acerca dos direitos e deveres decorrentes das relações de trabalho, julgue os itens que se seguem.

Algumas peculiaridades da sociedade brasileira resultam no tratamento diferenciado, nos termos da legislação atual, entre as empregadas domésticas urbanas e as rurais, tanto no tocante ao usufruto da licença gestante e quanto no tocante ao valor da remuneração.

Comentários

Especificamente no que tange aos direitos da gestante, seja na vigência da antiga **Lei nº 5.859/1972**, seja na vigência da **LC nº 150/2015**, não existe diferenciação de direitos entre os empregados domésticos urbanos e rurais.

GABARITO: errado.

---

20. (CESPE / TRT 8 – 2016 / Analista Judiciário - Área Judiciária)

Assinale a opção correta de acordo com a legislação vigente e a jurisprudência do TST.

a) O conceito de grupo econômico, por pressupor a existência de duas ou mais empresas, é incompatível com a atividade e o meio rural.

b) A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

c) Quando uma ou mais empresas com personalidades jurídicas próprias estiverem sob a direção, o controle ou a administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, subsidiariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

d) Em qualquer caso de aquisição de empresa pertencente a grupo econômico, o sucessor sempre responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida que pertença ao mesmo grupo de empresas.

e) Na análise da existência de grupo econômico entre empresas, não se aplica a teoria da desconsideração da personalidade jurídica.

Comentários

a) **INCORRETA** - A existência de grupo econômico não é restrita ao meio urbano, sendo que esta possibilidade encontra-se prevista no **art. 3º, §2º, da Lei nº 5.889/1973** (Lei do Trabalhador Rural):

> *Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.*
>
> *(...)*
>
> *§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, **integrem grupo econômico ou financeiro rural**, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.*

b) **CORRETA**: Literalidade da **Súmula nº 129 do TST**:

> *A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.*

c) **INCORRETA** – A responsabilidade, nesse caso, é solidária.

Atenção para a alteração dos parágrafos do **artigo 2º da CLT** pela **Lei 13.467/2017**:

> *Art. 2º (...)*
>
> *§ 2o Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis **solidariamente** pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.*
>
> *§ 3o Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do **interesse integrado**, a **efetiva comunhão de interesses** e a **atuação conjunta** das empresas dele integrantes.*

d) **INCORRETA** - A resposta encontra-se na **OJ nº 411 da SBDI-I do TST**:

> *O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.*

Observação: Embora os artigos 10 e 448 da CLT não tenham sido alterados, a **Lei nº 13.467/2017** criou os artigos 10-A e 448-A, com a seguinte redação:

> *Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:*
>
> *I - a empresa devedora;*
>
> *II - os sócios atuais; e*
>
> *III - os sócios retirantes.*
>
> *Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.*
>
> *Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.*
>
> *Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.*

e) **INCORRETA** - Não há incompatibilidade entre os dois institutos, pelo contrário, na prática trabalhista é muito comum a desconstituição da personalidade jurídica das diversas empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico.

GABARITO: "B".

---

21. (CESPE / MPE – 2013 / Auditor Fiscal do Trabalho)

Julgue o item abaixo, a respeito da prestação de serviços para grupos econômicos.

O labor prestado pelo empregado a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, na mesma jornada de trabalho, não caracteriza a existência de mais de um vínculo contratual, salvo previsão em contrário, devidamente ajustada.

Comentários

A questão aborda o texto da **Súmula nº 129 do TST**:

> *A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.*

GABARITO: certo.

---

22. (CESPE / TRT 7 – 2017 / Analista Judiciário - OJAF)

A empresa A adquiriu a empresa B, que pertencia ao mesmo grupo econômico da empresa C, a qual não foi adquirida pela empresa A. Meses depois, a empresa A foi surpreendida com reclamação trabalhista de um empregado da empresa C, o qual requereu a condenação solidária das empresas A e B sob o fundamento de que, na época da compra da empresa B pela empresa A, a empresa C era reconhecidamente inidônea.

Nessa situação, o pedido de condenação está

a) correto, porque o simples fato de as empresas pertencerem ao mesmo grupo econômico é suficiente para a condenação solidária em qualquer caso de sucessão trabalhista.

b) errado, porque a empresa C não foi adquirida pela empresa A, de modo que esta não responde pelos débitos trabalhistas daquela.

c) correto, porque as empresas A e B são responsáveis solidariamente pelas condenações da empresa C face à sucessão trabalhista operada.

d) errado, porque a única hipótese de condenação solidária na sucessão trabalhista seria diante da comprovação de fraude na sucessão.

Comentários

No caso as empresas B e C pertenciam ao mesmo grupo econômico. A empresa A adquiriu a empresa B, mas não adquiriu a empresa C. Ainda, o enunciado narra que a ação promovida em face de A e B fundamenta-se no fato de que a empresa C era reconhecidamente inidônea economicamente.

A questão deve ser respondida com base na já citada **OJ nº 411 da SBDI-I do TST**:

> *O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.*

Novamente chamo a atenção para os novos **artigos 10-A e 448-A da CLT**, inseridos pela **Lei nº 13.467/2017** e já mencionados acima.

GABARITO: "C".

---

23. (CESPE / MPU – 2010 / Analista Processual)

Acerca das relações de trabalho, julgue o item a seguir.

Considere que, em determinada empresa, ocorra sucessão de empregadores causada por falecimento dos donos. Nessa situação, o contrato de trabalho dos empregados dessa empresa pode ser mantido, rescindido ou alterado, devendo os trabalhadores, no caso de rescisão, receber notificação prévia acerca do final de seus contratos.

Comentários

O **art. 483, § 2º, da CLT**, prevê que:

> *No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.*

Note-se que esse dispositivo não se aplica à questão, já que não há qualquer indicação de que trata-se de empresa individual.

Em sendo assim, opera-se uma simples sucessão trabalhista, regulada pelo **art. 448 da CLT**, que traz a seguinte redação:

> *Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.*

A pegadinha da questão encontra-se na possibilidade de o contrato ser "alterado" com a sucessão trabalhista. A colocação da banca deixa o candidato na dúvida, já que a sucessão trabalhista não afeta os contrato de trabalho vigentes. Ocorre que é possível uma alteração contratual na sucessão trabalhista, desde que seja benéfica ao empregado. Como a questão não fala que seria uma alteração lesiva, é plenamente possível a alteração contratual na sucessão.

Apenas para esclarecer, darei um exemplo prático. Suponhamos que uma empresa A adquire uma empresa B. A empresa A prevê em seu regulamento interno que suas empregadas têm direito a licença maternidade de 180 dias, enquanto que a empresa B não tem regra específica sobre o tema. As empregadas que optarem pelo regulamento de A terão uma alteração contratual benéfica, plenamente válida.

GABARITO: certo.

---

24. (CESPE / MPU – 2010 / Analista Processual)

Acerca das relações de trabalho, julgue o item a seguir.

Considere que a empresa de trabalho temporário Alfa é contratada pela empresa Beta para determinada prestação de serviço. Nessa situação, cabe à empresa Alfa a contratação e remuneração dos trabalhadores que prestarão os serviços.

Comentários

À época que a questão foi formulada, a resposta poderia ser encontrada no **art. 8º do Decreto nº 73.841/1974**:

> *Cabe à empresa de trabalho temporário remunerar e assistir os trabalhadores temporários relativamente aos seus direitos, consignados nos artigos 17 a 20 deste Decreto.*

Atualmente a própria **Lei nº 6.019/1974**, após alteração promovida pela **Lei nº 13.429/2017**, passou a prever em seu **art. 4ª-A, § 1º** que:

> *A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.*

GABARITO: certo.

---

25. (CESPE / TRT 10 – 2013 / Analista Judiciário - Área Judiciária)

Julgue os próximos itens, a respeito do trabalho temporário.

O contrato de trabalho temporário pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito.

Comentários

À época da aplicação da prova o **art. 9º da Lei nº 6.019/1974** trazia a seguinte redação:

> *O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser **obrigatoriamente escrito** e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.*

Após a edição da **Lei nº 13.429/2017** o **art. 9º, caput, da Lei nº 6.019/1974** passou a ter a seguinte redação:

> *O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços **será por escrito**, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços (...).*

Portanto, mesmo após a alteração legislativa, o contrato de trabalho temporário continua sendo obrigatoriamente escrito, razão pela qual a assertiva permanece incorreta.

GABARITO: errado.

---

26. (CESPE / TRT 10 – 2013 / Analista Judiciário - Área Judiciária)

Julgue os próximos itens, a respeito do trabalho temporário.

O contrato temporário só será válido em se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, de atividades empresariais de caráter transitório e de contrato de experiência.

Comentários

Atenção: Não confundir contrato de trabalho temporário (regido pela Lei nº 6.019/1974) com contrato por prazo determinado (previsto no art. 443 da CLT).

Eis o teor do **art. 443, § 2º, da CLT**:

> *§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:*
>
> *a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;*
>
> *b) de atividades empresariais de caráter transitório;*
>
> *c) de contrato de experiência.*

O contrato de trabalho temporário, a seu turno, está definido no **art. 2º da Lei nº 6.019/1974**:

> *Art. 2o Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à* ***necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços****.*

No caso, a assertiva mistura os dois institutos, com o intuito de confundir o candidato.

GABARITO: errado.

---

27. (CESPE / TRT 17 – 2009 / Analista Judiciário - OJAF)(DESATUALIZADA)

Julgue os próximos itens, a respeito do direito do trabalho.

O empregado doméstico tem direito ao pagamento das horas extraordinárias trabalhadas.

Comentários

Atualmente esta assertiva estaria **CORRETA**. Isso porque a **PEC nº 72/2013** estendeu aos empregados doméstico o direito previsto no **inciso XVI do art. 7º da CRFB** (remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal), matéria regulamentada pelo **art. 2º da LC nº 150/2015**.

GABARITO: errado.

---

28. (CESPE / TRT 17 – 2009 / Analista Judiciário - Área Judiciária)(DESATUALIZADA)

Julgue os próximos itens, relativos aos direitos trabalhistas.

O direito de reclamação dos créditos trabalhistas prescreve no prazo de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, salvo em relação à reclamação dos créditos não recolhidos do FGTS, que poderá ser proposta no prazo de trinta anos.

Comentários

A assertiva estava correta à época da aplicação da prova, e aborda o conhecimento da antiga redação da Súmula nº 362 do TST.

Contudo, o STF entendeu que a prescrição do FGTS não recolhido ao longo do contrato de trabalho segue a regra geral trabalhista, ou seja, cinco anos a contar do ajuizamento da ação.

Segue a nova redação da **Súmula nº 362 do TST**:

> *FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015*
>
> *I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;*
>
> *II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumar primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).*

GABARITO: certo.

---

29. (CESPE / TRT 21 – 2010 / Analista Judiciário - OJAF)(DESATUALIZADA)

Considerando que o FGTS foi criado com a finalidade de proporcionar uma reserva de numerário ao empregado, julgue o item subsecutivo.

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos para a propositura da ação.

Comentários

Novamente a questão aborda a antiga redação da **Súmula nº 362 do TST**, sendo que o gabarito oficial, à época da prova, foi "certo".

Contudo, conforme visto acima, após entendimento do STF a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS passou a ser quinquenal, razão pela qual atualmente o gabarito seria **ERRADO**.

GABARITO: certo.

---

30. (CESPE / TRT 10 – 2013 / Analista Judiciário - OJAF)

Com referência a prescrição e decadência nas relações de trabalho, julgue os itens seguintes.

No que concerne às férias, a prescrição quinquenal, durante o vínculo empregatício, se inicia a partir do período aquisitivo.

Comentários

A prescrição das férias é contadas da data da lesão ao direito do empregado, ou seja, do fim do período concessivo.

Nesse sentido os **artigos 134 e 149 da CLT**:

> *Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.*
>
> *(...)*
>
> *Art. 149 - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.*

Deve-se ter em mente que ao fim do período aquisitivo o empregado apenas adquiriu o seu direito ao gozo de férias, sendo que a lesão ao seu direito apta a dar início à contagem da prescrição ocorre apenas quando o empregador deixa de conceder as férias, ou seja, ao fim do período concessivo.

GABARITO: errado.

---

31. (CESPE / TRT 10 – 2013 / Analista Judiciário - OJAF)(DESATUALIZADA)

Com referência a prescrição e decadência nas relações de trabalho, julgue os itens seguintes.

Observado o prazo de dois anos para a propositura da ação, a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS é trintenária.

Comentários

Novamente a questão aborda a antiga redação da **Súmula nº 362 do TST**. Observe que foram cobradas três questões acerca da prescrição do FGTS, o que demonstra a predileção da banca pelo tema.

De qualquer modo, é importante ficar atento à nova redação da Súmula nº 362 do TST, acima transcrita.

GABARITO: certo.

---

32. (CESPE / TRT 10 – 2013 / Analista Judiciário - OJAF)

Com referência a prescrição e decadência nas relações de trabalho, julgue os itens seguintes.

O direito de ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, para todos os trabalhadores, à exceção dos rurais.

Comentários

O prazo prescricional trabalhista tem sede constitucional, e encontra-se previsto no rol de direitos do trabalhadores **urbanos e rurais** trazido no art. 7º da CRFB:

> *Art. 7º São direitos dos trabalhadores **urbanos e rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*
>
> *(...)*
>
> *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".*

É bom lembrar que os prazo prescricionais trabalhistas são contados da seguinte forma: a) dois anos após a extinção do contrato de trabalho; e b) cinco anos contados da data da propositura da ação.

A título de exemplo, vamos supor que um empregado trabalhou de 01.01.2008 a 01.05.2016 e ingressou com ação trabalhista em 01.08.2017. Nesse caso, foi observada a prescrição bienal (direito de ação até 01.05.2018) e as verbas exigíveis anteriormente a 01.08.2012 estão prescritas, em razão da prescrição quinquenal.

Atenção: A **Lei nº 13.467/2017** trouxe importantes inovações legislativas acerca da prescrição, conforme se extrai dos **artigos 11 e 11-A, da CLT**:

> *Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*
>
> *I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;*
>
> *II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural.*
>
> *§ 1º O disposto neste artigo **não se aplica** às ações que tenham por objeto **anotações** para fins de prova **junto à Previdência Social**.*

> *§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva **pedido de prestações sucessivas** decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a **prescrição é total**, **exceto** quando o direito à parcela esteja também **assegurado por preceito de lei**. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*
>
> *§ 3o A **interrupção** da prescrição **somente** ocorrerá pelo **ajuizamento de reclamação trabalhista**, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos **apenas em relação aos pedidos idênticos**. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*
>
> *Art. 11-A. **Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos**. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*
>
> *§ 1o A **fluência do prazo** prescricional intercorrente **inicia-se** quando o exequente **deixa de cumprir determinação** judicial no **curso da execução**. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*
>
> *§ 2o A declaração da prescrição intercorrente **pode ser requerida ou declarada de ofício** em qualquer grau de jurisdição. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

Note-se que o **art. 11, § 2º,** apenas consagra o entendimento jurisprudencial que já era trazido na **Súmula nº 294 do TST**:

> *PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*
>
> *Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.*

Já o **art. 11, § 3º**, consagra o entendimento trazido na **Súmula nº 268 do TST**:

> *PRESCRIÇÃO. INTERRUPÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*
>
> *A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.*

Por fim, o **art. 11-A da CLT** traz inovação legislativa contrária à jurisprudência do TST, já que possibilita a declaração da prescrição intercorrente e de ofício.

Em virtude do novo artigo, é de se esperar que a **Súmula nº 114 seja cancelada**.

Súmula nº 114 do TST:

> *PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*
>
> *É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.*

GABARITO: errado.

ORIENTAÇÕES DE ESTUDO – *CHECKLIST*

Feita a análise das principais questões cobradas nos últimos anos pela CEBRASPE/CESPE em cargos análogos, sugiro que o candidato busque **compreender e memorizar** pelo menos os seguintes pontos:

1. Classificação das fontes do Direito do Trabalho entre fontes materiais e formais (autônomas e heterônomas); Atenção: A Lei nº 13.467/2017 acrescentou três novos parágrafos ao art. 8º da CLT, que trata das fontes do Direito do Trabalho.
2. Exemplos práticos de fontes materiais (greves, fenômenos sociais, políticos e econômicos), fontes formais autônomas (acordos e convenções coletivas) e fontes formais heterônomas (Lei *lato sensu*, regulamento de empresa unilateral, sentença normativa, laudo arbitral).
3. Conceito de princípio da proteção (do qual decorrem os princípios da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica); da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego; da primazia da realidade; da inalterabilidade contratual lesiva; da intangibilidade salarial, da irredutibilidade salarial. Diferenciação entre princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.
4. Conhecimento dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos no art. 7º da Constituição da República.
5. Saber distinguir a relação de emprego e seus requisitos;
6. Conceito de trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso, trabalho voluntário;
7. Compreender as hipóteses legais de trabalho temporário e prazo de validade. Atenção: Houve alteração dos prazos referentes ao contrato temporário pela Lei nº 13.429/2017. O candidato deve memorizar os novos prazos estabelecidos!;
8. Saber distinguir os poderes do empregador.
9. Conceito de grupo econômico e responsabilização das empresas formadoras do mesmo grupo; Atenção: A Lei nº 13.467/2017 alterou a redação do art. 2º da CLT e acrescentou o § 2º, o qual prevê que a mera identidade de sócios não caracteriza o grupo econômico.
10. Saber as características do contrato de trabalho.
11. Saber as características do **contrato intermitente**, criado pela Lei nº 13.467/2017, com as peculiaridades da MP nº 808 revividas pela Portaria nº 349/2018
12. Saber reconhecer as modalidades de contrato por prazo determinado - a) art. 443 da CLT; b) Lei nº 9.601/1998; c) Lei nº 6.019/74 e 13.429/2017.
13. Conceito de empregado doméstico.
14. Saber reconhecer os direitos assegurados aos empregados domésticos (Emenda Constitucional 72/2013 e Lei Complementar 150/2015).

15. Saber os prazos prescricionais trabalhistas, previstos no art. 7º, XXIX, as novidades trazidas no art. 11 e 11-A da CLT e, especialmente, o teor da Súmula nº 362 do TST.

PONTOS A DESTACAR

Conforme visto na análise das questões acima, a parte conceitual é de extrema importância quando se trata do CEBRASPE/CESPE, bem como a jurisprudência reiterada do TST.

Assim, sem a pretensão de esgotar o conteúdo do assunto, gostaríamos de chamar atenção para alguns pontos que foram efetivamente cobrados em prova pelo CESPE, com base na amostra de exames colhidos:

- **Princípios do Direito do Trabalho**
- **Conceito e requisitos da relação de emprego**
- **Contrato individual de trabalho - características/ contrato por prazo determinado**
- **Trabalho doméstico**
- **Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais na Constituição Federal**
- **Grupo econômico**
- **Contrato de trabalho temporário**
- **Prescrição do FGTS - Súmula 362 do TST**
- **Prescrição trabalhista – regra geral**
- **Efeitos da sucessão de empregadores no contrato de trabalho**
- **Relações de trabalho *lato sensu*: autônomo, eventual, avulso e trabalho voluntário**
- **Fontes do Direito do Trabalho**

QUESTIONÁRIO DE REVISÃO

Questionário - somente perguntas:

1) O que são fontes do Direito do Trabalho?
2) O que são fontes formais e fontes materiais do Direito do Trabalho?
3) O que são fontes formais autônomas e fontes formais heterônomas?
4) O que são princípios?
5) Qual é o conceito de princípio da proteção?
6) Diferencie princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica
7) Qual é o conceito de princípio da continuidade da relação de emprego?
8) Qual é o conceito de princípio da primazia da realidade?
9) Qual é o conceito de princípio da inalterabilidade contratual lesiva?
10) Qual é o conceito de princípio da intangibilidade salarial, diferenciando-o do princípio da irredutibilidade salarial?
11) Quais os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos na Constituição da República?

12) O que é relação de emprego e quais os requisitos para sua configuração?
13) Conceitue trabalho autônomo, eventual, avulso e voluntário.
14) Quais os poderes do empregador?
15) O que é grupo econômico para efeitos trabalhistas e qual a forma de responsabilização atribuída às empresas formadoras do mesmo grupo?
16) Quais os efeitos da sucessão trabalhista no contrato de trabalho?
17) Quais as exceções à sucessão trabalhista?
18) Aponte os princípios relacionados à sucessão trabalhista.
19) Quais as principais características do Contrato de Trabalho?
20) Quais as modalidades de contrato por prazo determinado?
21) Quais são as características do contrato de trabalho intermitente?
22) O que é empregado doméstico? Quais os direitos constitucionalmente garantidos aos domésticos?
23) No que tange à prescrição, quais são as novidades promovidas pela Lei nº 13.467/2017?
24) Qual o prazo prescricional aplicável ao FGTS?
25) O empregado pode renunciar a direitos previstos em norma interna da empresa?
26) Qual o prazo prescricional para a ação que pretende o reconhecimento do vínculo de emprego com anotação da CTPS?

*****Questionário: perguntas com respostas*****

1) O que são fontes do Direito do Trabalho?

Fonte do direito é a expressão utilizada para designar a origem das normas jurídicas.

Atenção A Lei nº 13.467/2017 acrescentou três novos parágrafos ao art. 8º da CLT, sendo que para a matéria "Fontes do Direito do Trabalho", o mais relevante é o novo §1º:

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

Note-se que o §1º traz a redação do antigo parágrafo único, sendo que foi **suprimido** o trecho que dizia "*naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste*". Assim, pelo menos em tese, o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, mesmo que isso implique ofensa aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

2) O que são fontes formais e fontes materiais do Direito do Trabalho?

Fontes materiais são o momento pré-jurídico, o conjunto de fatos econômicos, filosóficos, políticos ou sociais que inspiraram a formação das normas objeto do Direito do Trabalho. Enquadra-se nesse conceito, também, a greve, que é um fato sócio econômico.

As **fontes formais** são os comandos gerais, abstratos, impessoais e imperativos, de observância obrigatória pela sociedade. São a exteriorização das normas jurídicas

3) O que são fontes formais autônomas e fontes formais heterônomas?

As fontes formais se dividem em autônomas e heterônomas.

As **fontes formais heterônomas** são aquelas em que não há participação do destinatário da norma, como é o caso da Constituição, leis, decretos, laudos arbitrais, sentenças normativas e regulamentos de empresa.

As **fontes formais autônomas**, por outro lado, são aquelas em que há participação do destinatário da norma, como é o caso dos usos e costumes e das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho, que são firmados entre empregados e empregadores, por meio de seus sindicatos.

4) O que são princípios?

Segundo Renato Saraiva, princípios são "*proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprindo as lacunas e omissões da lei, exercendo, ainda, importante função, operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador do Direito*".

Em outras palavras, os princípios são norteadores da produção legislativa, integração da norma (preenchimento de lacunas) e interpretação da norma.

5) Qual é o conceito de princípio da proteção?

É o princípio mais amplo e mais importante de Direito do Trabalho e busca assegurar a paridade de armas nas relações jurídicas entre o empregado e o empregador. Garante assim, a tutela de direitos mínimos ao empregado hipossuficiente.

6) Diferencie princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica

Pelo princípio da norma mais favorável, quando há duas ou mais normas aplicáveis ao um mesmo caso, deve-se aplicar aquela que for mais favorável ao empregado, independente de sua posição na escala hierárquica.

Importante diferenciar o princípio da norma mais favorável do princípio da condição mais benéfica. O princípio da condição mais benéfica determina que as condições mais vantajosas previstas em contrato ou regulamento de empresa (que aderem ao contrato de trabalho) prevalecerão independente de futura alteração normativa. Lembre-se que as condições mais benéficas aderem ao contrato de trabalho do empregado.

7) Qual é o conceito de princípio da continuidade da relação de emprego?

E o princípio que orienta que a regra é o contrato de trabalho por prazo indeterminado, sendo que os contratos a termo são a exceção. Como ensina Vólia Bomfim, em razão do

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego decorre a ilação de que o ônus de provar a data e o motivo da extinção do pacto trabalhista é do empregador, na forma da **Súmula nº 212 do TST**:

> *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.*

8) Qual é o conceito de princípio da primazia da realidade?

Pelo princípio da primazia da realidade prevalece a verdade real em detrimento da verdade formal ou documental. Assim, caso o contrato (formal) aponte uma situação diferente da realidade fática (realidade), esta última deve prevalecer, independente do que foi estipulado em contrato.

9) Qual é o conceito de princípio da inalterabilidade contratual lesiva?

Este principio tem origem na cláusula de Direito Civil *pacta sunt servanda,* a qual estabelece que os contratos devem ser cumpridos. Assim, embora seja possível a alteração do contrato de trabalho (*jus variandi* - art. 468 da CLT), esta não pode causar prejuízo ao empregado.

10) Qual é o conceito de princípio da intangibilidade salarial, diferenciando-o do princípio da irrenunciabilidade e irredutibilidade salarial?

O princípio da irrenunciabilidade determina que o empregado, via de regra, não pode renunciar aos seus direitos trabalhistas. Já o princípio da intangibilidade salarial é de interpretação literal, o salário é intangível, não pode ser "mexido", sendo que eventuais descontos no salário somente podem ser efetuados quanto expressamente autorizados. Não confundir com princípio da irredutibilidade salarial, que como o próprio nome diz, veda a redução do salário, salvo em caso de acordo ou convenção coletiva (art. 7º, VI, CRFB).

11) Quais os principais direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos na Constituição da República?

Memorizar direitos previstos no art. 7º da CF/88. Os incisos assinalados em vermelho são aqueles mencionados no parágrafo primeiro, aplicáveis ao empregado doméstico.

> *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 cinqüenta 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, 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.*

12) O que é relação de emprego e quais os requisitos para sua configuração?

Relação de emprego é aquela em que pessoa física presta serviços de natureza não eventual e de forma pessoal a empregador, sob a dependência e subordinação deste, mediante salário. Requisitos da relação de emprego:

PESSOALIDADE: o empregado deve prestar os serviços de forma pessoal, isto é, em regra não pode se fazer substituir por outrem.

NÃO EVENTULIDADE: o trabalho não eventual é aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, integra-se aos fins sociais desenvolvidos pela empresa.

ONEROSIDADE: recebimento de remuneração pelos serviços executados.

PESSOA FÍSICA: Conforme artigos 2º e 3º da CLT, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, enquanto o empregado somente pode ser pessoa física.

SUBORDINAÇÃO: a subordinação na relação de emprego não é econômica, nem técnica, ela é jurídica.

Obs.: Alguns autores também descrevem a alteridade como requisito da relação de emprego. A alteridade significa que os riscos da atividade econômica pertencem única e exclusivamente ao empregador.

13) Conceitue trabalho autônomo, eventual, avulso e voluntário.

Trabalho autônomo é aquele em que o trabalhador exerce as suas atividades por conta

e risco próprios, sem subordinação com o seu contratante.

Atenção: A Lei nº nº 13.467/2017 criou o **art. 442-B da CLT**, com a seguinte redação:

> *Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação.*

O artigo acima transcrito apenas consagra o que já vem sendo aplicado pela jurisprudência dos Tribunais. Em certa medida, apenas aponta o óbvio, no sentido de que o fato de o autônomo prestar serviços com exclusividade ou de forma contínua, por si só, não é o suficiente para o reconhecimento do vínculo de emprego. São questões afetas à própria natureza do contrato de trabalho autônomo que, como é sabido, é aquele em que o trabalhador assume os riscos de sua atividade, tendo como traço distintivo da relação de emprego o fato de o trabalhador não estar subordinado ao tomador do serviço.

Já o **trabalho eventual** é aquele prestado ocasionalmente, para realização de determinado evento, em que o trabalhador, em regra, desenvolve atividades não coincidentes com os fins normais da empresa contratante, não se fixando a uma fonte de trabalho.

O **inciso VI do art. 9º do decreto nº 3.048/99** esclarece que o **trabalhador avulso** é:

> *(...) aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato de sua categoria profissional (fora da faixa portuária) ou do órgão gestor de mão de obra(...).*

Importante conhecer ainda da figura do trabalhador avulso que trabalha com movimentação de mercadorias, regulado pela **Lei nº 12.023/2009**:

> *Art. 1º As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades.*

O conceito de **trabalho voluntário** é dado pela **Lei 9.608/1998**:

> *Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.*

No trabalho voluntário não há o requisito da onerosidade, logo, não há vínculo empregatício. Nesse caso, o prestador de serviços sem receber contraprestação pelo trabalho prestado, podendo, todavia, ser ressarcido das despesas, nos moldes do **art. 3º** da mesma lei:

> *Art. 3º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.*
>
> *Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário*

14) Quais são os poderes do empregador?

Por força do **artigo 2º da CLT**, cabe ao empregador dirigir a prestação pessoal de serviços (poder diretivo). Para tanto, o poder de direção pode se manifestar sob as seguintes formas:

1- poder de organização: é o poder de organizar o modo como será exercida a atividade dos empregados (fixação de jornada de trabalho, distribuição de tarefas, etc)

2 - poder regulamentar: é poder de estabelecer normas gerais aplicáveis aos empregados (por exemplo regulamento de empresa)

3 - poder de fiscalizar (controlar): o empregado está sujeito ao monitoramento e vigilância de suas atividades laborativas pelo empregador, devendo agir de acordo com as normas estabelecidas pelo contrato, acordos coletivos e pelo ordenamento jurídico.

4 - poder disciplinar: confere ao empregador a possibilidade de impor sanções ao empregado em caso de cometimento de falta por este, seja advertindo-o verbalmente ou por escrito, seja suspendendo-o do serviço ou, na pior das hipóteses, dispensando-o por justa causa. Esse poder deve obedecer ao princípio da proporcionalidade entre o ato faltoso e sua punição.

Cumpre salientar que os poderes do empregador não são absolutos podendo o empregado oferecer resistência (*jus resistentiae*) quando a ordem for, por exemplo, ilegal, desproporcional, etc.

15) O que é grupo econômico para efeitos trabalhistas e qual a forma de responsabilização atribuída às empresas formadoras do mesmo grupo?

A **Lei nº 13.467/2017** trouxe um novo conceito de grupo econômico, o qual deve ser de conhecimento do candidato:

> *Art. 2º da CLT (...)*
>
> *§ 2o Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.*
>
> *§ 3o **Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios**, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do **interesse integrado**, a **efetiva comunhão de interesses** e a **atuação conjunta** das empresas dele integrantes.*

Importante notar que a responsabilidade de empresas que formam grupo econômico continua sendo **solidária**, sendo que a alteração legislativa apenas restringiu as hipóteses de reconhecimento do grupo econômico.

16) Quais os efeitos da sucessão trabalhista no contrato de trabalho?

A questão envolve o conhecimento dos **artigos 10 e 448 da CLT**, *in verbis*:

> *Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.*
>
> *Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.*

Embora os artigos 10 e 448 da CLT não tenham sido alterados, **a Lei nº 13.467/2017** criou os **art. 10-A e 448-A**, com a seguinte redação:

> *Art. 10-A. O sócio retirante responde **subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, **somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato**, observada a seguinte ordem de preferência:*
>
> *I - a empresa devedora;*
>
> *II - os sócios atuais; e*
>
> *III - os sócios retirantes.*
>
> *Parágrafo único. O sócio retirante responderá **solidariamente** com os demais quando ficar comprovada **fraude** na alteração societária decorrente da modificação do contrato.*
>
> *Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.*
>
> *Parágrafo único. A empresa sucedida responderá **solidariamente** com a sucessora quando ficar comprovada **fraude** na transferência.*

Com a nova legislação, tem-se que a responsabilidade do sucedido é apenas subsidiária, ou seja, primeiro aciona-se o sucessor, para só depois acionar o sucedido, devendo ser observada a ordem: empresa devedora, sócio atual e sócio retirante.

A responsabilidade solidária entre sucessor e sucedido limita-se aos casos de fraude na sucessão.

17) Quais as exceções à sucessão trabalhista?

Não ocorre a sucessão de empregadores nas seguintes hipóteses:

1- Empregado doméstico

2 -Empregador pessoa física (art.483, §2º,da CLT

3 - Venda dos bens da empresa falida (art.141, II, da Lei 11.101/2005)

18) Aponte os princípios relacionados à sucessão trabalhista.

A sucessão de empregadores envolve os seguintes Princípios de Direito do Trabalho: Princípio da intangibilidade contratual; Princípio da despersonalização do empregador; Princípio da continuidade da relação de emprego.

19) Quais as principais características do Contrato de Trabalho?

- contrato de direito privado: o Estado intervém apenas para resguardar os direitos mínimos dos trabalhadores, sendo as partes livres para estipular as cláusulas do contrato desde que respeitadas tais condições.

- contrato informal: não se exige formalidade para celebração do contrato de trabalho, podendo ser ajustado inclusive de forma verbal ou tácita

- contrato bilateral: gera direitos e obrigações para ambas as partes

- contrato comutativo: deve existir equivalência entre as obrigações de ambas as partes (serviço prestado e contraprestação)

- contrato sinalagmático: as partes se obrigam a prestações recíprocas e antagônicas.

- contrato *intuito personae* na pessoa do empregado: o empregado não pode se fazer substituir, deve prestar o serviço pessoalmente. Já o empregador pode ser substituído, como no caso da sucessão trabalhista, por exemplo.

- contrato consensual: depende do livre consentimento das partes.

- contrato de trato sucessivo: ou débito permanente, isto é, os direitos e obrigações se renovam permanentemente

- contrato oneroso: o trabalho depende de remuneração.

20) Quais as modalidades de contrato por prazo determinado?

Contrato por prazo determinado é aquele celebrado por tempo certo. As modalidades de contrato por prazo determinado são:

A) Prazo determinado da CLT (art. 443):

> *Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.*
>
> *§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.*
>
> *§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:*
>
> *a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;*
>
> *b) de atividades empresariais de caráter transitório;*
>
> *c) de contrato de experiência.*

Artigos relevantes para memorização de prazos referente a contrato por prazo determinado:

> *Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo **determinado** não poderá ser estipulado por mais de **2 (dois) anos**, observada a regra do art. 451.*
>
> *Parágrafo único. O contrato de **experiência** não poderá exceder de **90 (noventa) dias**.*

> *Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for **prorrogado mais de uma vez** passará a vigorar **sem determinação de prazo**.*
>
> *Art. 452 - Considera-se por **prazo indeterminado** todo contrato que **suceder**, dentro de **6 (seis) meses**, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.*

B) Contrato por prazo determinado da Lei 9.601/98

C) Contrato de trabalho temporário

D) Contrato de trabalho por obra certa (Lei 2.959/56)

21) Quais são as características do contrato de trabalho? intermitente

Conforme visto anteriormente, a **Lei nº 13.467/2017** criou a figura do trabalho intermitente, havendo **alta probabilidade de serem cobradas questões sobre o tema**, já que se trata de nova espécie de contrato de trabalho que não existia antes da reforma trabalhista. O conceito de contrato de trabalho intermitente está no **art. 443, § 3º, da CLT**:

> *§ 3º Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, **com subordinação**, **não é contínua**, ocorrendo com **alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade**, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, **exceto** para os aeronautas, regidos por legislação própria.*

Ainda, o contrato de trabalho intermitente, segundo o novo **art. 452-A da CLT**, tem as seguintes características:

> *Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado **por escrito** e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.*
>
> *§ 1o O **empregador convocará**, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, **três dias** corridos de **antecedência**.*
>
> *§ 2o Recebida a convocação, o empregado terá o **prazo de um dia útil** para responder ao chamado, presumindo-se, no **silêncio**, a **recusa**.*
>
> *§ 3o A **recusa da oferta não descaracteriza a subordinação** para fins do contrato de trabalho intermitente.*
>
> *§ 4o **Aceita a oferta** para o comparecimento ao trabalho, a parte que **descumprir, sem justo motivo**, pagará à outra parte, no prazo de **trinta dias**, **multa de 50%** (cinquenta por cento) da **remuneração** que seria devida, **permitida** a **compensação** em igual prazo.*
>
> *§ 5o O período de **inatividade** **não será considerado tempo à disposição do empregador**, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.*
>
> *§ 6o Ao **final de cada período de prestação de serviço**, o empregado receberá o **pagamento imediato** das seguintes parcelas:*
>
> *I - remuneração;*
>
> *II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;*

> *III - décimo terceiro salário proporcional;*
>
> *IV - repouso semanal remunerado; e*
>
> *V - adicionais legais.*
>
> *§ 7o O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6o deste artigo.*
>
> *§ 8o O empregador efetuará o **recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia** do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos **valores pagos no período mensal** e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.*
>
> *§ 9o A **cada doze meses**, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, **um mês de férias**, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.*

22) O que é empregado doméstico? Quais os direitos constitucionalmente garantidos aos domésticos?

A atual LC 150/2015 sanou eventuais dúvidas, descrevendo no art. 1º o que seria o empregado doméstico:

> *Art. 1o Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por **mais de 2 (dois) dias por semana**, aplica-se o disposto nesta Lei.*

Como se vê, foi definido que o requisito continuidade significa o labor por mais de dois dias na semana. A subordinação, onerosidade e pessoalidade são requisitos à semelhança da relação de emprego. Além disso, não pode haver finalidade lucrativa na prestação de serviços (por exemplo se o empregado fizer salgados para uma família vender, a relação será de emprego regida pela CLT e não de doméstico).

O artigo 7º, § único da CF/88 estabelece as garantias e direitos que são assegurados aos domésticos, os quais devem ser memorizados pelo candidato. A EC nº 72/2013, conhecida como PEC dos domésticos, trouxe novos direitos a esse empregado, de modo a aproximá-lo do trabalhador comum, regido pela CLT. Muitos dos referidos direitos dependiam de regulamentação, o que foi feito pela LC nº 150/2015, sendo de suma importância o candidato conhecer o seu teor. A matéria não será exaustivamente tratada por ora, visto que cabe aqui apenas direcionar o estudo e não esgotar o conteúdo, o que compete ao professor da matéria.

23) No que tange à prescrição, quais são as novidades promovidas pela Lei nº 13.467/2017?

De pronto cumpre mencionar que os prazos prescricionais encontram-se intactos após a reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, até porque, estão previstos no art. 7º, XXIX, da CRFB:

> *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.*

O novo **§ 2º do art. 11 da CLT** reproduz o entendimento que já era consagrado pela **Súmula nº 294 do TST**, e traz a seguinte redação:

> *§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.*

A lógica aqui é a seguinte: se o direito de trato sucessivo pleiteado pelo empregado é assegurado por lei, a prescrição é parcial. Um exemplo disso seria a supressão injusta do adicional de periculosidade, que é de trato sucessivo (pago mês a mês). Nesse caso mesmo passados cinco anos da supressão do adicional, observa-se apenas a prescrição parcial, ou seja, o empregado sempre poderá cobrar os valores relativos aos últimos cinco anos suprimidos. Por outro lado, caso seja suprimido um adicional convencional, por exemplo, adicional por desempenho, passados cinco anos da alteração lesiva, tem-se a prescrição total do direito, não podendo o empregado pleitear qualquer valor a tal título.

Outra novidade importante é o **art. 11-A da CLT**, que prevê a possibilidade da prescrição intercorrente no Processo de Trabalho, o que deve levar à revogação da **Súmula nº 114 do TST**. Por outro lado, ganha força a **Súmula nº 327 do STF**, que admitia a prescrição intercorrente no direito trabalhista.

A nova legislação traz a seguinte redação:

> *Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.*
>
> *§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.*
>
> *§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.*

É importante notar que a prescrição intercorrente começa a contar quando o exequente deixa de praticar atos para da prosseguimento à execução, sendo que a prescrição pode ser declarada de ofício.

Por fim, merece destaque também o **§3º do art. 11 da CLT**:

> *§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.*

Tem-se, portanto, que o a interrupção da prescrição trabalhista fica limitada à hipótese de ajuizamento de ação anterior, operando-se a interrupção apenas em relação aos pedidos idênticos.

24) Qual o prazo prescricional aplicável ao FGTS?

A **Súmula nº 362 do TST**, recentemente alterada em razão de decisão do STF, dispõe sobre a prescrição do FGTS no seguintes termos:

> *I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é*

> *quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;*
>
> *II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumar primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).*

25) O empregado pode renunciar a direitos previstos em norma interna da empresa?

Em regra os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, entretanto há exceções. Poderá haver renúncia, por exemplo, na hipótese prevista na **Súmula nº 51 do TST**:

> *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.*

26) Qual o prazo prescricional para a ação que pretende o reconhecimento do vínculo de emprego com anotação da CTPS?

A anotação na CTPS é imprescritível, podendo ser pleiteada a qualquer tempo, conforme se extrai do art. 11 da CLT:

> *Art. 11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve: [...]*
>
> *§ 1º O disposto neste artigo* ***não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social****.*

Por outro lado, os créditos resultantes das relações de trabalho, possuem prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX, da CF).

ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES AJAJ

1. (CESPE / TRT8 - 2013 / Analista Judiciário - área judiciária)(DESATUALIZADA)

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) Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, ainda que sem justo motivo, ser-lhe-á retirada a gratificação, não cabendo a aplicação ao caso dos princípios da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira.

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

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

e) 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.

2. (CESPE / TRT7 - 2017 / Analista Judiciário - área judiciária)

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.

3. (CESPE / TRT21 - 2010 / Analista Judiciário - OJAF)

Acerca dos princípios que regem o direito do trabalho, julgue o próximo item.

Os contratos por prazo determinado, bem como o contrato de trabalho temporário, são exceções ao princípio da continuidade da relação de emprego.

4. (CESPE / TRT8 - 2013 / Analista Judiciário - área judiciária)

Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, assinale a opção correta.

a) Embora a CF disponha que a duração do trabalho normal não deva superar oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, o TST admite a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

b) Segundo a CF, a relação de emprego é protegida contra a despedida sem justa causa, que ocorre quando o empregado pratica um ato faltoso que acarreta o rompimento do pacto de emprego.

c) O seguro- desemprego, direito trabalhista previsto na CF, tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, não se aplicando à despedida indireta.

d) O constituinte federal assegurou aos empregados domésticos, independentemente de condições estabelecidas em lei, que a remuneração do trabalho noturno seja superior à do diurno.

e) A remuneração do serviço extraordinário deverá ser cinquenta por cento superior à do normal, não podendo norma coletiva estabelecer percentual maior que o previsto constitucionalmente.

5. (CESPE / MPU - 2010 / Analista Processual)

Acerca das relações de trabalho, julgue o item a seguir.

Entre os direitos constitucionais assegurados ao trabalhador, inclui-se o intervalo intrajornada, de remuneração obrigatória.

6. (CESPE / TRT8 - 2016 / Analista Judiciário - área judiciária)

Assinale a opção correta de acordo com a legislação vigente e a jurisprudência do TST.

a) O conceito de grupo econômico, por pressupor a existência de duas ou mais empresas, é incompatível com a atividade e o meio rural.

b) A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

c) Quando uma ou mais empresas com personalidades jurídicas próprias estiverem sob a direção, o controle ou a administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, subsidiariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

d) Em qualquer caso de aquisição de empresa pertencente a grupo econômico, o sucessor sempre responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida que pertença ao mesmo grupo de empresas.

e) Na análise da existência de grupo econômico entre empresas, não se aplica a teoria da desconsideração da personalidade jurídica.

7. (CESPE / TRT7 - 2017 / Analista Judiciário - área judiciária)

A empresa A adquiriu a empresa B, que pertencia ao mesmo grupo econômico da empresa C, a qual não foi adquirida pela empresa A. Meses depois, a empresa A foi surpreendida com reclamação trabalhista de um empregado da empresa C, o qual requereu a condenação solidária das empresas A e B sob o fundamento de que, na época da compra da empresa B pela empresa A, a empresa C era reconhecidamente inidônea.

Nessa situação, o pedido de condenação está

a) correto, porque o simples fato de as empresas pertencerem ao mesmo grupo econômico é suficiente para a condenação solidária em qualquer caso de sucessão trabalhista.

b) errado, porque a empresa C não foi adquirida pela empresa A, de modo que esta não responde pelos débitos trabalhistas daquela.

c) correto, porque as empresas A e B são responsáveis solidariamente pelas condenações da empresa C face à sucessão trabalhista operada.

d) errado, porque a única hipótese de condenação solidária na sucessão trabalhista seria diante da comprovação de fraude na sucessão.

8. (CESPE / MPU - 2010 / Analista Processual)

Acerca das relações de trabalho, julgue o item a seguir.

Considere que, em determinada empresa, ocorra sucessão de empregadores causada por falecimento dos donos. Nessa situação, o contrato de trabalho dos empregados dessa empresa pode ser mantido, rescindido ou alterado, devendo os trabalhadores, no caso de rescisão, receber notificação prévia acerca do final de seus contratos.

9. (CESPE / TRT17 - 2013 / Analista Judiciário - área judiciária)

No que concerne à relação de emprego, julgue os próximos itens.

A pessoalidade, como um requisito que caracteriza a relação de emprego, pressupõe que a prestação de serviços seja realizada por pessoa física que não pode ser substituída por outra pessoa. Assim, a finalidade da prestação de serviços realizada por pessoa jurídica de um único sócio ou sociedades unipessoais é unicamente fraudar a legislação trabalhista.

10. (CESPE / TRT8 - 2016 / Analista Judiciário - área judiciária) (ANULADA)

Com base na legislação, doutrina e jurisprudência dominante do TST, assinale a opção correta.

a) O trabalhador autônomo é pessoa física que exerce por conta própria atividade econômica de natureza urbana, subordinada ao poder de controle do tomador dos serviços.

b) São características gerais necessárias para a caracterização do contrato de emprego a não eventualidade, a dependência econômica, a exclusividade e a onerosidade.

c) Trabalhador eventual é aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual a uma ou mais empresas, sendo-lhe garantido o pagamento do aviso prévio sempre que se encerrar o contrato, nos termos da CF.

d) O prazo máximo de vigência do contrato de trabalho entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, em relação ao mesmo empregado, é de seis meses, permitida a prorrogação mediante autorização do órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

e) O trabalhador portuário, tipo de trabalhador avulso que atua mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão de obra por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho para a execução das tarefas, tem direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e ao repouso semanal remunerado.

11. (CESPE / MPU - 2010 / Analista Processual)

Acerca das relações de trabalho, julgue o item a seguir.

Ao empregado em domicílio, entendido como aquele que presta serviços na residência do empregador, são assegurados os mesmos benefícios definidos em lei para o empregado doméstico.

12. (CESPE / MPU - 2010 / Analista Processual)

Acerca das relações de trabalho, julgue o item a seguir.

Considere que a empresa de trabalho temporário Alfa é contratada pela empresa Beta para determinada prestação de serviço. Nessa situação, cabe à empresa Alfa a contratação e remuneração dos trabalhadores que prestarão os serviços.

13. (CESPE / TRT10 - 2013 / Analista Judiciário - área judiciária)

Julgue os próximos itens, a respeito do trabalho temporário.

O contrato de trabalho temporário pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito.

14. (CESPE / TRT10 - 2013 / Analista Judiciário - área judiciária)

Julgue os próximos itens, a respeito do trabalho temporário.

O contrato temporário só será válido em se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, de atividades empresariais de caráter transitório e de contrato de experiência.

15. (CESPE / TRT10 - 2013 / Analista Judiciário - área judiciária) (DESATUALIZADA)

Julgue os itens seguintes com base nos dispositivos referentes a direitos sociais previstos na CF.

Considerando por hipótese que, na condição de empregada doméstica de Jorge, Fátima seja arbitrariamente despedida por este, a ela será assegurada indenização compensatória decorrente da proteção à relação de emprego.

16. (CESPE / MPU - 2010 / Analista Processual)

Acerca dos direitos e deveres decorrentes das relações de trabalho, julgue os itens que se seguem.

Algumas peculiaridades da sociedade brasileira resultam no tratamento diferenciado, nos termos da legislação atual, entre as empregadas domésticas urbanas e as rurais, tanto no tocante ao usufruto da licença gestante e quanto no tocante ao valor da remuneração.

17. (CESPE / TRT17 - 2009 / Analista Judiciário - OJAF)(DESATUALIZADA)

Julgue os próximos itens, a respeito do direito do trabalho.

O empregado doméstico tem direito ao pagamento das horas extraordinárias trabalhadas.

18. (CESPE / TRT17 - 2013 / Analista Judiciário - OJAF)

Julgue os próximos itens, relativos aos direitos trabalhistas.

O direito de reclamação dos créditos trabalhistas prescreve no prazo de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, salvo em relação à reclamação dos créditos não recolhidos do FGTS, que poderá ser proposta no prazo de trinta anos.

19. (CESPE / TRT21 - 2010 / Analista Judiciário - OJAF)(DESATUALIZADA)

Considerando que o FGTS foi criado com a finalidade de proporcionar uma reserva de numerário ao empregado, julgue o item subsecutivo.

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos para a propositura da ação.

20. (CESPE / TRT10 - 2013 / Analista Judiciário - OJAF)

Com referência a prescrição e decadência nas relações de trabalho, julgue os itens seguintes.

No que concerne às férias, a prescrição quinquenal, durante o vínculo empregatício, se inicia a partir do período aquisitivo.

21. (CESPE / TRT10 - 2013 / Analista Judiciário - OJAF)(DESATUALIZADA)

Com referência a prescrição e decadência nas relações de trabalho, julgue os itens seguintes.

Observado o prazo de dois anos para a propositura da ação, a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS é trintenária.

22. (CESPE / TRT10 - 2013 / Analista Judiciário - OJAF)

Com referência a prescrição e decadência nas relações de trabalho, julgue os itens seguintes.

O direito de ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, para todos os trabalhadores, à exceção dos rurais.

23. (CESPE / MTE - 2013 / Auditor Fiscal do Trabalho)

Julgue o item abaixo, a respeito da prestação de serviços para grupos econômicos.

O labor prestado pelo empregado a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, na mesma jornada de trabalho, não caracteriza a existência de mais de um vínculo contratual, salvo previsão em contrário, devidamente ajustada.

24. (CESPE / MTE - 2013 / Auditor Fiscal do Trabalho)

Considerando os contratos de trabalho à luz da legislação trabalhista, julgue os próximos itens.

A realização de contrato de trabalho por prazo determinado cinco meses após outro contrato por prazo determinado realizado entre as mesmas partes levará o segundo contrato a ser considerado, via de regra, como contrato de trabalho por prazo indeterminado, a não ser que a expiração do primeiro tenha dependido da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

25. (CESPE / MTE - 2013 / Auditor Fiscal do Trabalho)

Considerando os contratos de trabalho à luz da legislação trabalhista, julgue os próximos itens.

Para evitar qualquer situação discriminatória, é vedada a anotação, na CTPS, de possíveis acidentes de trabalho ocorridos durante o vínculo trabalhista.

26. (CESPE / MTE - 2013 / Auditor Fiscal do Trabalho)

Acerca de trabalho doméstico , proteção ao trabalho da mulher e jornada de trabalho dos integrantes da carreira de auditor-fiscal, julgue os itens subsequentes.

Embora o emprego doméstico não tenha sido recepcionado pela CLT, as férias do empregado doméstico serão de trinta dias, devendo ser ele remunerado com acréscimo de, no mínimo, um terço a mais que o salário normal.

27. (CESPE / Câmara dos Deputados - 2014 / Analista Legislativo)

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Quando o empregador, na justiça do trabalho, negar a prestação do serviço e a despedida, deverá fazer a prova do término do contrato de trabalho.

28. (CESPE / Câmara dos Deputados - 2014 / Analista Legislativo)

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Será nulo o contrato individual de trabalho que preveja remuneração das horas extras com adicional de 100% sobre a hora normal, uma vez que a Constituição Federal de 1988 (CF) determina acréscimo de apenas 50%.

29. (CESPE / Câmara dos Deputados - 2014 / Analista Legislativo)

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador.

30. (CESPE / Câmara dos Deputados - 2014 / Analista Legislativo)

Julgue o item que se seguem, referente ao contrato de emprego.

Um requisito essencial da definição de empregado é a exclusividade na prestação laboral.

31. (CESPE / Câmara dos Deputados - 2014 / Analista Legislativo)

Julgue o item que se seguem, referente ao contrato de emprego.

A não eventualidade é definida pela continuidade, isto é, pelo trabalho exercido diariamente.

32. (CESPE / AGU - 2015 / Advogado da União)

No que se refere a ações constitucionais, julgue o item subsequente.

O princípio constitucional da norma mais favorável ao trabalhador incide quando se está diante de conflito de normas possivelmente aplicáveis ao caso.

33. (CESPE / AGU - 2015 / Advogado da União)

Julgue o item a seguir, relativo a alteração contratual, comissão de conciliação prévia, férias e aviso prévio no direito do trabalho.

Conforme entendimento consolidado pelo TST, o contrato de trabalho celebrado sem concurso público por empresa pública que venha a ser privatizada será considerado válido e seus efeitos, convalidados.

34. (CESPE / PGE-AM - 2016 / Procurador)

Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, à remuneração, à equiparação salarial e à jornada de trabalho, julgue o item a seguir.

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.

35. (CESPE / PGE-AM - 2016 / Procurador)

Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, à remuneração, à equiparação salarial e à jornada de trabalho, julgue o item a seguir.

Inexistindo cláusula expressa em contrário, a empresa pode exigir do empregado a execução de qualquer atividade compatível com sua condição pessoal, desde que lícita e dentro da jornada de trabalho. Nesse caso, segundo o TST, não existe justificativa para a percepção de acréscimo salarial em decorrência de eventual exercício concomitante das duas funções na mesma jornada.

36. (CESPE / PGM - Fortaleza - 2017 / Procurador)

Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, à insalubridade, à remuneração, ao FGTS, ao aviso prévio, às férias e à jornada de trabalho, julgue o item a seguir.

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.

GABARITO

1.	E	14.	ERRADO	27.	CERTO
2.	D	15.	ERRADO	28.	ERRADO
3.	CERTO	16.	ERRADO	29.	ERRADO
4.	A	17.	ERRADO	30.	ERRADO
5.	ERRADO	18.	CERTO	31.	ERRADO
6.	B	19.	CERTO	32.	CERTO
7.	C	20.	ERRADO	33.	CERTO
8.	CERTO	21.	CERTO	34.	CERTO
9.	CERTO	22.	ERRADO	35.	CERTO
10.	ANULADA	23.	CERTO	36.	ERRADO
11.	ERRADO	24.	CERTO		
12.	CERTO	25.	CERTO		
13.	ERRADO	26.	CERTO		

Atenção: Os gabaritos das questões estão de acordo com o gabarito oficial dado pela banca e, por isso, algumas questões, diante das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, podem não apresentar resposta ou mais de uma resposta.

ANEXO II - ANÁLISE ESTATÍSTICA

Inicialmente cumpre mencionar que as matérias analisadas no presente material tradicionalmente estão previstas em todos os editais organizados pelo CEBRASPE/CESPE.

Os assuntos do presente relatório, consideradas as provas cuja cobrança é semelhante (aplicadas pelo CESPE desde 2009), têm sido cobrados da seguinte forma:

Assunto	Quantidade de questões cobradas	% de incidência do assunto
Relação de trabalho x de emprego	10	5,49%
Sujeitos do contrato de emprego	10	5,49%
Princípios e Fontes do Direito do Trabalho	6	3,30%
Prescrição e decadência	5	2,75%
Grupo econômico	3	1,65%
Contrato individual de trabalho	3	1,65%
Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)	0	0%



@profmurilosoares

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.