



Estratégia
Concursos

Aula 00

*Passo Estratégico de Direito do Trabalho
p/ TRT 9ª Região (Técnico Jud - Área
Adm) 2021 - Pré-Edital*

Autor:

Murilo Soares

26 de Fevereiro de 2021

APRESENTAÇÃO	2
INTRODUÇÃO	3
ANÁLISE DAS QUESTÕES	4
ORIENTAÇÃO DE ESTUDO - <i>CHECKLIST</i>	18
PONTOS A DESTACAR.....	19
QUESTIONÁRIO DE REVISÃO	20
ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES	26
ANEXO II - ANÁLISE ESTATÍSTICA.....	32



APRESENTAÇÃO

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

Meu nome é **Murilo Soares Carneiro**, tenho 30 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 **Policia 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!!



INTRODUÇÃO

Este relatório é direcionado aos seguintes tópicos:

Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes do Direito do Trabalho.

Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988).

Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos.

Da renúncia e transação.

Foram analisadas **183 questões** de Direito do Trabalho da **FCC**, de concurso de **nível médio**, dos anos de **2012 a 2019**, cuja importância, em razão do número de questões e % de incidência nas provas da banca, pode ser assim definida:

TÓPICO	IMPORTÂNCIA	NÚMERO DE QUESTÕES e % APROXIMADO DE COBRANÇA
Princípios do Direito do Trabalho	Muito baixa	2 (1%)
Fontes do Direito do Trabalho	Média	7 (4%)
Direitos constitucionais dos trabalhadores	Muito baixa	2 (1%)
Prescrição e decadência	Média	8 (4%)
Renúncia e transação	Muito baixa	0 (0%)

Destacamos que os temas **Princípios e fontes do Direito do Trabalho** devem ser estudados com base na CLT e na **doutrina**.

A matéria **Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)** é cobrada 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.

Teceremos, a seguir, algumas **considerações a respeito da Lei nº 13.467/2017 – reforma trabalhista**:



Como é de conhecimento de todos, a CLT passou por uma grande reformulação em razão da edição da Lei nº 13.467/2017.

Aqui serão destacados 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) 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;
- 3) 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 de serem cobrados.

ANÁLISE DAS QUESTÕES

1) (TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)

Considere:

- I. A obrigação de comprovar o término do contrato de trabalho quando negado o despedimento é do empregador.
- II. A descaracterização de um contrato de prestação de serviços de trabalhador sob sistema de cooperativa, desde que presentes os requisitos fático-jurídicos da relação empregatícia.
- III. As cláusulas regulamentares que alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a alteração do regulamento.

Os itens I, II e III correspondem, respectivamente, aos princípios do Direito do Trabalho:

- a) continuidade da relação de emprego; irrenunciabilidade; razoabilidade.
- b) razoabilidade; primazia da realidade; intangibilidade salarial.
- c) continuidade da relação de emprego; primazia da realidade; condição mais benéfica.
- d) primazia da realidade; condição mais benéfica; instrumentalidade das formas.
- e) irrenunciabilidade; continuidade da relação de emprego; prevalência do negociado sobre o legislado.

I - Princípio da CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO → A regra quanto ao prazo do contrato de emprego é a de que este prazo é indeterminado, a exceção é o contrato a termo. 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 212 do TST.



Dispositivos legais e súmulas relevantes para resolução da questão:

Súmula 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".

Art. 448 de CLT – "A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados".

II - 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.

Dispositivo legal relevante para resolução da questão:

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

III - 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 independentemente de futura alteração normativa. Lembre-se que as condições mais benéficas aderem ao contrato de trabalho do empregado.

Súmula relevante para resolução da questão:

Súmula nº 51, item I - "As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos APÓS a revogação ou alteração do regulamento".

GABARITO: "C".

2) (TRT14 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)

A doutrina dominante classifica como fontes formais autônomas do Direito do Trabalho:

- a) a Constituição Federal e as Medidas Provisórias.
- b) as Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.
- c) os fatos sociais e políticos que contribuíram para formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas.
- d) os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho.
- e) as greves de trabalhadores em busca de melhores condições de 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. Alternativas A e B (Fatores Econômicos, geopolíticos, sociais e religiosos) são fontes materiais. Enquadra-se nesse conceito, também, a greve.



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

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.

IMPORTANTE: A questão do regulamento de empresa é controvertida, sendo que a FCC, em questão para técnico judiciário do TRT 15 (2013) considerou que o regulamento de empresa unilateral é fonte formal heterônoma. Assim, a banca, na oportunidade, adotou o entendimento de que o **regulamento de empresa unilateral** é fonte formal heterônoma, já que não é fruto da vontade das partes, mas apenas do empregador. Por outro lado, o **regulamento de empresa bilateral** seria fonte formal autônoma, já que é fruto da vontade do empregador e empregados.

GABARITO: "D".

3) (TRT9 - 2015 - Técnico Judiciário - FCC)

Considere:

- I. As convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são exemplos de fontes formais autônomas do Direito do Trabalho.**
- II. A legislação trabalhista faz referência aos costumes como fonte integradora do Direito do Trabalho.**
- III. A jurisprudência não é considerada fonte formal de Direito do Trabalho, uma vez que não há previsão legal para sua utilização, bem como se refere apenas a casos concretos e específicos.**

Está correto o que se afirma em:

- a) I e II, apenas.
- b) III, apenas.
- c) I, II e III.
- d) I e III, apenas.
- e) II, apenas.

I - CERTO. As convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são exemplos de fontes formais autônomas do Direito do Trabalho. Vide explicação da questão antecedente.



II – CERTO. As fontes formais autônomas são aquelas em que há participação do destinatário da norma, como é o caso dos usos e costumes. Os costumes são citados no **art. 8º da CLT**, *in verbis*: "*As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público*".

III - ERRADO. Há divergência acerca da classificação da jurisprudência no quadro das fontes jurídicas. A primeira corrente tende a não acatar a jurisprudência como fonte de normas jurídicas. A segunda, mais moderna, pondera que a jurisprudência tem relevante papel jurígeno (criador do Direito). No Direito do Trabalho, a legislação (art. 8º da CLT) cita a jurisprudência como fonte (ao menos supletiva) do Direito do Trabalho.

GABARITO: "A".

4) (TRT5 - 2013 - Técnico Judiciário - FCC)

Conforme previsão expressa contida na Consolidação das Leis do Trabalho, a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirá conforme o caso, NÃO podendo utilizar como fonte supletiva do Direito do Trabalho

- a) a jurisprudência.
- b) os usos e costumes.
- c) valores sociais da livre iniciativa.
- d) os princípios gerais do Direito.
- e) a analogia e equidade.

A questão exige o conhecimento da literalidade do **art. 8º, caput, da CLT**:

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

Como se vê, o dispositivo não prevê os "valores sociais da livre iniciativa", até mesmo porque isso não é fonte do Direito do Trabalho, o que faz da letra C a resposta correta.

Atenção: A **Lei nº 13.467/2017** acrescentou três novos parágrafos ao art. 8º da CLT, os quais devem ser memorizados pelo candidato:

§ 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.

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.

O § 2º é bem literal, e determina que os enunciados de jurisprudência (Súmulas, OJs, Precedentes Normativos e etc.) não poderão restringir direito ou criar obrigações não previstos em Lei.

Por fim, o §3º limita a atuação do Judiciário na interpretação dos acordos e convenções coletivas, já que a Justiça do Trabalho se limitará a apreciar a validade formal das negociações coletivas (elementos essenciais do negócio), não podendo interferir no mérito do que foi acordado.

GABARITO: "C".

5) (TRT6 - 2012 - Técnico Judiciário - FCC)

O Regulamento da empresa "BOA" revogou vantagens deferidas a trabalhadores em Regulamento anterior. Neste caso, segundo a Súmula 51 do TST, "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento". Em matéria de Direito do Trabalho, esta Súmula trata, especificamente, do Princípio da

- a) Razoabilidade.
- b) Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.
- c) Imperatividade das Normas Trabalhistas.
- d) Dignidade da Pessoa Humana.
- e) 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 independentemente de futura alteração normativa. Lembre-se que as condições mais benéficas aderem ao contrato de trabalho do empregado.

Cumpra diferenciá-lo do Princípio da Norma Mais Favorável, também aplicável ao Direito do Trabalho, o qual dispõe que quando há duas ou mais normas aplicáveis ao mesmo caso, deve-se



aplicar aquela que for mais favorável ao empregado, independentemente de sua posição na escala hierárquica.

Quanto às demais alternativas:

a) ERRADA. É um princípio geral do direito, não se tratando de princípio específico do Direito do Trabalho. Prevê que o aplicador da lei deve ser razoável, baseando sua conduta no bom senso.

"b" e "c") ERRADAS. Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas e Imperatividade das Normas Trabalhistas. O empregado não pode abrir mão dos direitos assegurados por meio de normas cogentes (imperativas) e de ordem pública. De acordo com o exposto no **artigo 444 da CLT**, "*as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes*".

Importante notar que a **Lei nº 13.467/2017** trouxe uma flexibilização acerca da liberdade negocial entre empregado e empregador, podendo haver negociação que valerá inclusive sobre disposição legal, desde que o empregado tenha nível superior e perceba remuneração igual ou superior a 2 vezes o teto do RGPS:

***Art. 444, Parágrafo único.** A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

d) ERRADA. Dignidade da Pessoa Humana é um dos fundamentos constante do art. 1º da Constituição Federal/1998 e não princípio de Direito do Trabalho.

GABARITO: "E".



6) (TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)

Dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais inseridos no artigo 7º da Constituição Federal do Brasil de 1988, com objetivo de garantir e aprimorar a sua condição social, está

- a) a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até sete anos de idade em creches e pré-escolas.
- b) o salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, nos termos da lei.
- c) o repouso semanal remunerado, obrigatoriamente aos domingos, salvo determinação diversa ajustada em convenção coletiva de trabalho em razão da especificidade da atividade.
- d) a participação nos lucros, ou resultados, vinculada a remuneração e, obrigatoriamente, na gestão das empresas com mais de duzentos empregados.
- e) a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezesesseis e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de doze anos.

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

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

c) **ERRADA. Art. 7º, XV** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

d) **ERRADA. Art. 7º, XI** - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

e) **ERRADA. Art. 7º, XXXIII** - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

GABARITO: "B".



7) (TRT11 - 2017 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

A Súmula do Tribunal Superior do Trabalho prevê que a prescrição intercorrente é

- a) inaplicável na Justiça do Trabalho.
- b) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas nas reclamações trabalhistas submetidas ao procedimento Ordinário.
- c) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas nas reclamações trabalhistas submetidas ao procedimento Sumaríssimo.
- d) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas no processo de conhecimento.
- e) aplicável na Justiça do Trabalho, independentemente do rito processual, bem como da fase processual.

A questão foi elaborada quando ainda não estava vigente a **Lei nº 13.467/2017**, que trouxe a reforma trabalhista.

Ela cobrava o conhecimento da antiga **Súmula nº 114 do TST**: *É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.*

Ocorre que a **Lei nº 13.467/2017** incluiu o **art. 11-A na 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 dar prosseguimento à execução, sendo que a prescrição pode ser declarada de ofício.

GABARITO: "A".



8) (TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

Athenas trabalhou por oito anos na empresa Netuno Produções como secretária. Em razão de crise econômica, o contrato foi extinto após o aviso prévio trabalhado até 10/10/2015, sem receber as verbas da rescisão contratual, incluindo diferenças de depósitos do FGTS com a multa rescisória de 40%. Nesse caso, o prazo prescricional para ajuizar reclamação trabalhista termina em 10 de outubro de

- a) 2017, exceto quanto às diferenças de FGTS com 40%, cuja prescrição é trintenária.
- b) 2020 para todos os direitos trabalhistas.
- c) 2020, exceto quanto às diferenças de FGTS com 40%, cuja prescrição é decenal.
- d) 2018 para todos os direitos trabalhistas.
- e) 2017 para todos os direitos trabalhistas.

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).

Quanto ao FGTS, a **Súmula nº 362 do TST**, recentemente alterada, dispõe:

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 consumir primeiro: trinta anos, (trintenário) contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014.

GABARITO: “E”.



9) (TRT23 - 2016 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

No tocante à prescrição, considere:

- I. Tratando-se de pedido de diferença de gratificação semestral que teve seu valor congelado, a prescrição aplicável é a parcial.
- II. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e não às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.
- III. Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é parcial, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Está correto o que consta APENAS em

- a) I e III.
- b) I.
- c) I e II.
- d) II e III.
- e) III.

I – **CORRETA**. A assertiva traz a literalidade da **Súmula nº 373 do TST**.

II – **CORRETA**. A assertiva traz a literalidade do **item I da Súmula nº 308 do TST**.

III - **INCORRETA**. De acordo com a **Súmula nº 294 do TST**: *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.*

Obs.: Cumpre mencionar que os prazos prescricionais se encontram intactos após a reforma trabalhista, até porque, estão previstos no art. 7º, XXIX, da CRFB. Houve a alteração do caput do art. 11 da CLT apenas para consagrar o que já era previsto na Constituição. O §1º do dispositivo não foi alterado.

Foi incluído pela **Lei nº 13.467/2017** o **§ 2º do art. 11 da CLT** que 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.

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

GABARITO: "C".

10) (TRT9 - 2015 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

É INCORRETO afirmar que a prescrição do direito de reclamar,

- a) verbas rescisórias conta-se igualmente tanto para trabalhadores urbanos quanto para os rurais.
- b) de horas extras prescreve após dois anos da cessação do contrato de trabalho, podendo o trabalhador, urbano e rural, requerer apenas o período abrangido pelos últimos cinco anos da data do ajuizamento da ação.
- c) da concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do período concessivo ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.
- d) não corre contra os menores de 18 anos.
- e) da anotação da CTPS ou sua retificação para fins de prova junto à Previdência Social se inicia da data do término do contrato de trabalho, cessando dois anos depois.

A) CORRETA. De acordo com o **art. 7º da CF**,

"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".

No mesmo sentido o **art. 11, caput, da CLT**, com redação dado pela **Lei nº 13.467/2017**:

"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."

B) CORRETA. A alternativa está de acordo com o art. 7º, XXIX, da CF e **item I da Súmula nº 308 do TST**.

Súmula nº 308 do TST

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 204 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato. (ex-OJ nº 204 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)



II. A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988. (ex-Súmula nº 308 - Res. 6/1992, DJ 05.11.1992)

C) CORRETA. De acordo com o **art. 149 da CLT**

"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 caput ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho".

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.

D) CORRETA. De acordo com o **art. 440 da CLT**

"Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição".

E) INCORRETA. A anotação na CTPS é imprescritível, podendo ser pleiteada a qualquer tempo, conforme se infere do **§1º do art. 11 da CLT**, cuja redação não foi alterada:

"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 13.467/17)

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social."

GABARITO: "E".



11) (TST - 2017 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

No tocante à prescrição, considere:

I. Quanto aos depósitos do FGTS, para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13/11/2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13/11/2014.

II. Quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, 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.

III. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data da extinção do contrato de trabalho.

Tendo em vista a CLT, alterada pela Lei no 13.467/2017, e o entendimento sumulado do TST, está correto o que consta em

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

I - **CORRETA** - A assertiva aborda a redação do **item II da Súmula nº 362 do TST**, que foi alterada depois de decisão do STF:

"II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF)".

II - **CORRETA** - A assertiva aborda a literalidade do **art. 11, § 3º, da CLT**, que foi incluído pela **Lei nº 13.467/2017**:

"§ 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".

III - **INCORRETA** - A assertiva aborda a literalidade do 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".

É muito importante o candidato saber que a prescrição quinquenal é contada da **data do ajuizamento da ação** trabalhista, e não da data da extinção do contrato de trabalho. A regra é muito simples: após extinto o contrato de trabalho, o empregado tem 2 anos para ingressar com a



ação trabalhista, sob pena de ver prescrito o seu direito de ação. Uma vez ajuizada a ação trabalhista, estão prescritas as parcelas exigíveis anteriormente a 5 anos da propositura da ação.

A título de exemplo, vamos supor que o empregado trabalhou para a empresa do ano 2000 ao ano de 2010. Ingressou com ação trabalhista um ano após a rescisão do contrato de trabalho, em 2011. Nesse caso, não há prescrição bienal, já que a ação foi proposta antes de passados 2 anos da extinção do contrato. Já a prescrição quinquenal será contada a partir de 2011 (data do ajuizamento da ação), estando prescritas as parcelas anteriores a 2006.

GABARITO: “B”.



ORIENTAÇÕES DE ESTUDO - CHECKLIST

Feita a análise das principais questões cobradas recentemente pela FCC, 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. Prescrição - art. 7º, XXIX, da CF e art. 11 da CLT (**Atenção**: A Lei nº 13.467/2017 alterou o art. 11 à CLT e criou o art. 11-A).
6. Reconhecer as hipóteses em que a renúncia a direitos trabalhistas é válida, em especial o disposto nas Súmulas nº 51 e nº 243 do TST.



PONTOS A DESTACAR

Conforme visto na análise das questões, a FCC cobra muito o conhecimento dos conceitos quando a matéria é essencialmente doutrinária. Por outro lado, as questões mais técnicas do Direito do Trabalho são abordadas apenas quanto à literalidade da Lei.

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

Diferenciação entre fontes formais (autônomas e heterônomas) e materiais.

Regra geral da prescrição trabalhista prevista no art. 7º, XXIX, da CF.

Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais na Constituição Federal.

Princípios do Direito do Trabalho - especialmente princípio da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da imperatividade, da norma mais favorável, da condição mais benéfica.

Prescrição da anotação da CTPS - art. 11 da CLT.



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) No que tange à prescrição, quais são as novidades promovidas pela Lei nº 13.467/2017?
- 13) Qual o prazo prescricional aplicável ao FGTS?
- 14) O empregado pode renunciar a direitos previstos em norma interna da empresa?
- 15) Qual o prazo prescricional para a ação que pretende o reconhecimento do vínculo de emprego com anotação da CTPS?
- 16) Conceitue renúncia e transação.

*** 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.

IMPORTANTE: A questão do regulamento de empresa é controvertida, sendo que a FCC, em questão para técnico judiciário do TRT 15 (2013) considerou que o regulamento de empresa unilateral é fonte formal heterônoma. Parece que o entendimento da banca é de que o regulamento de empresa unilateral é fonte formal heterônoma, já que não é fruto da vontade das partes, mas apenas do empregador. Por outro lado, o regulamento de empresa bilateral seria fonte formal autônoma, já que é fruto da vontade do empregador e empregados.

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, suprimindo 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 mesmo caso, deve-se aplicar aquela que for mais favorável ao empregado, independentemente 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 independentemente 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?

É 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.

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 princípio 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, esta não pode causar prejuízo ao empregado. (art. 468 da CLT: "*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*").

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 - *VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo*).

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

Memorizar direitos previstos no art. 7º da CF/88.

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

De pronto cumpre mencionar que os prazos prescricionais se encontram 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, 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 dar 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 a interrupção da prescrição trabalhista fica limitada à hipótese de ajuizamento de ação anterior, operando-se a interrupção apenas em relação aos pedidos idênticos.

13) 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 nos 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).

14) 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."

15) 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: art. 11, § 1º, 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).

16) Conceitue renúncia e transação.

Embora de aplicação restritíssima na seara trabalhista (em razão do Princípio da indisponibilidade do direito trabalhista), a renúncia, ato unilateral em que a parte abre mão de determinados direitos, é possível em alguns casos.

Já a transação é ato bilateral (ou plurilateral), pelo qual as partes fazem concessões recíprocas, ou seja, ambos os lados recebem e dão algo em troca. Trata-se de instituto de larga utilização na justiça do trabalho.



ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES

1) (TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)

Considere:

- I. A obrigação de comprovar o término do contrato de trabalho quando negado o despedimento é do empregador.
- II. A descaracterização de um contrato de prestação de serviços de trabalhador sob sistema de cooperativa, desde que presentes os requisitos fático-jurídicos da relação empregatícia.
- III. As cláusulas regulamentares que alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a alteração do regulamento.

Os itens I, II e III correspondem, respectivamente, aos princípios do Direito do Trabalho:

- a) continuidade da relação de emprego; irrenunciabilidade; razoabilidade.
- b) razoabilidade; primazia da realidade; intangibilidade salarial.
- c) continuidade da relação de emprego; primazia da realidade; condição mais benéfica.
- d) primazia da realidade; condição mais benéfica; instrumentalidade das formas.
- e) irrenunciabilidade; continuidade da relação de emprego; prevalência do negociado sobre o legislado.

2) (TRT14 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)

A doutrina dominante classifica como fontes formais autônomas do Direito do Trabalho:

- a) a Constituição Federal e as Medidas Provisórias.
- b) as Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.
- c) os fatos sociais e políticos que contribuíram para formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas.
- d) os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho.
- e) as greves de trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho.



3) (TRT9 - 2015 - Técnico Judiciário - FCC)

Considere:

- I. As convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são exemplos de fontes formais autônomas do Direito do Trabalho.
- II. A legislação trabalhista faz referência aos costumes como fonte integradora do Direito do Trabalho.
- III. A jurisprudência não é considerada fonte formal de Direito do Trabalho, uma vez que não há previsão legal para sua utilização, bem como se refere apenas a casos concretos e específicos.

Está correto o que se afirma em:

- a) I e II, apenas.
- b) III, apenas.
- c) I, II e III.
- d) I e III, apenas.
- e) II, apenas.

4) (TRT5 - 2013 - Técnico Judiciário - FCC)

Conforme previsão expressa contida na Consolidação das Leis do Trabalho, a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirá conforme o caso, **NÃO** podendo utilizar como fonte supletiva do Direito do Trabalho

- a) a jurisprudência.
- b) os usos e costumes.
- c) valores sociais da livre iniciativa.
- d) os princípios gerais do Direito.
- e) a analogia e equidade.



5) (TRT6 - 2012 - Técnico Judiciário - FCC)

O Regulamento da empresa “BOA” revogou vantagens deferidas a trabalhadores em Regulamento anterior. Neste caso, segundo a Súmula 51 do TST, “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”. Em matéria de Direito do Trabalho, esta Súmula trata, especificamente, do Princípio da

- a) Razoabilidade.
- b) Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.
- c) Imperatividade das Normas Trabalhistas.
- d) Dignidade da Pessoa Humana.
- e) Condição mais benéfica.

6) (TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)

Dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais inseridos no artigo 7º da Constituição Federal do Brasil de 1988, com objetivo de garantir e aprimorar a sua condição social, está

- a) a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até sete anos de idade em creches e pré-escolas.
- b) o salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, nos termos da lei.
- c) o repouso semanal remunerado, obrigatoriamente aos domingos, salvo determinação diversa ajustada em convenção coletiva de trabalho em razão da especificidade da atividade.
- d) a participação nos lucros, ou resultados, vinculada a remuneração e, obrigatoriamente, na gestão das empresas com mais de duzentos empregados.
- e) a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezesseis e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de doze anos.



7) (TRT11 - 2017 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

A Súmula do Tribunal Superior do Trabalho prevê que a prescrição intercorrente é

- a) inaplicável na Justiça do Trabalho.
- b) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas nas reclamações trabalhistas submetidas ao procedimento Ordinário.
- c) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas nas reclamações trabalhistas submetidas ao procedimento Sumaríssimo.
- d) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas no processo de conhecimento.
- e) aplicável na Justiça do Trabalho, independentemente do rito processual, bem como da fase processual.

8) (TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

Athenas trabalhou por oito anos na empresa Netuno Produções como secretária. Em razão de crise econômica, o contrato foi extinto após o aviso prévio trabalhado até 10/10/2015, sem receber as verbas da rescisão contratual, incluindo diferenças de depósitos do FGTS com a multa rescisória de 40%. Nesse caso, o prazo prescricional para ajuizar reclamação trabalhista termina em 10 de outubro de

- a) 2017, exceto quanto às diferenças de FGTS com 40%, cuja prescrição é trintenária.
- b) 2020 para todos os direitos trabalhistas.
- c) 2020, exceto quanto às diferenças de FGTS com 40%, cuja prescrição é decenal.
- d) 2018 para todos os direitos trabalhistas.
- e) 2017 para todos os direitos trabalhistas.



9) (TRT23 - 2016 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

No tocante à prescrição, considere:

- I. Tratando-se de pedido de diferença de gratificação semestral que teve seu valor congelado, a prescrição aplicável é a parcial.
- II. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e não às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.
- III. Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é parcial, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Está correto o que consta APENAS em

- a) I e III.
- b) I.
- c) I e II.
- d) II e III.
- e) III.

10) (TRT9 - 2015 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

É **INCORRETO** afirmar que a prescrição do direito de reclamar,

- a) verbas rescisórias conta-se igualmente tanto para trabalhadores urbanos quanto para os rurais.
- b) de horas extras prescreve após dois anos da cessação do contrato de trabalho, podendo o trabalhador, urbano e rural, requerer apenas o período abrangido pelos últimos cinco anos da data do ajuizamento da ação.
- c) da concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do período concessivo ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.
- d) não corre contra os menores de 18 anos.
- e) da anotação da CTPS ou sua retificação para fins de prova junto à Previdência Social se inicia da data do término do contrato de trabalho, cessando dois anos depois.



11) (TST - 2017 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

No tocante à prescrição, considere:

I. Quanto aos depósitos do FGTS, para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13/11/2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13/11/2014.

II. Quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, 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.

III. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data da extinção do contrato de trabalho.

Tendo em vista a CLT, alterada pela Lei no 13.467/2017, e o entendimento sumulado do TST, está correto o que consta em

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

GABARITO		
1. C	2. D	3. A
4. C	5. E	6. B
7. A	8. E	9. C
10. E	11. B	



ANEXO II – ANÁLISE ESTATÍSTICA

Foram analisadas **183 questões** de Direito do Trabalho da **FCC**, de concurso de **nível médio**, dos anos de **2012 a 2019**, cuja importância, em razão do número de questões e % de incidência nas provas da banca, pode ser assim definida:

TÓPICO	IMPORTÂNCIA	NÚMERO DE QUESTÕES e % APROXIMADO DE COBRANÇA
Princípios do Direito do Trabalho	Muito baixa	2 (1%)
Fontes do Direito do Trabalho	Média	7 (4%)
Direitos constitucionais dos trabalhadores	Muito baixa	2 (1%)
Prescrição e decadência	Média	8 (4%)
Renúncia e transação	Muito baixa	0 (0%)



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.