



Estratégia
Concursos

Aula 00

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

Autor:

Murilo Soares

26 de Fevereiro de 2021

APRESENTAÇÃO	2
INTRODUÇÃO	3
ALTERAÇÕES MAIS RELEVANTES DA LEI Nº 13.467/2017	4
ANÁLISE DAS QUESTÕES	5
ORIENTAÇÃO DE ESTUDO - <i>CHECKLIST</i>	11
PONTOS A DESTACAR.....	12
QUESTIONÁRIO DE REVISÃO	13
ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES	21
ANEXO II - ANÁLISE ESTATÍSTICA.....	24



APRESENTAÇÃO

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

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 **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

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

Primeiro de tudo deve-se ter em mente que a FCC é conhecida no meio dos concurseiros como "Fundação Cópia e Cola". Embora tenha mudado um pouco o tipo de cobrança nos últimos anos, no que tange à disciplina Direito do Trabalho, a banca ainda faz jus à fama, já que a esmagadora maioria das questões cobradas exige o conhecimento apenas da letra da Lei, sendo pouquíssimo cobrados pontos da doutrina ou jurisprudência.

Portanto, **o estudo da matéria constante do edital deve ser orientado, majoritariamente, pela leitura da legislação, especialmente a CLT e a CRFB/1988.** 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, já que a cobrança feita pela FCC, como veremos, é em regra superficial, limitando-se ao conhecimento de conceitos básicos.

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

Este primeiro relatório abordará os seguintes assuntos: **a)** Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes; **b)** Prescrição e decadência: conceito, distinção e prazos; **c)** Renúncia e transação. Dano moral nas relações de trabalho.

O tema **Princípios e fontes do Direito do Trabalho** pode ser classificado como de **importância baixa/média**, já que foi efetivamente cobrado em **23%** das provas analisadas, considerando os concursos ocorridos desde o ano de 2012. A matéria deve ser estudada principalmente com base 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. O tema foi objeto de questões específicas em apenas **7,7%** das provas analisadas, realizadas desde 2012, podendo até ser considerada de **importância baixa** quando considerado o número de questões cobradas. Entretanto, o conhecimento dos direitos constitucionais do trabalhador, especialmente o art. 7º, é de **importância alta** se considerarmos que diversas questões de prova cobram indiretamente a matéria.



Já os temas **Prescrição e decadência e Renúncia e transação** podem ser considerado de **importância baixa**, já que foram abordados em **7,7%** das provas realizadas, em apenas uma questão que envolveu o conhecimento das duas temáticas. Note-se que o tema **Prescrição e decadência** não foi objeto de questão específica, contudo, é bom destacar que a matéria costuma ser muito cobrado para os cargos AJAJ e TJAA, o que demonstra uma certa predileção da FCC pela matéria.

Boa leitura!

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.

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) 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;
- 4) Dano moral nas relações de trabalho - Foi criado o Título II-A na CLT, que trata especificamente do dano extrapatrimonial.

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

1) (TRT15 - 2013 - Analista Judiciário - área administrativa - FCC)

A Consolidação das Leis do Trabalho, no seu Título I - Introdução, prevê expressamente no art. 8º, algumas modalidades de fontes do Direito do Trabalho, como por exemplo a analogia. O dispositivo legal NÃO relaciona.

- a) presunção jurídica
- b) princípios gerais do direito.
- c) direito comparado.
- d) equidade.
- e) usos e costumes.

Questão muito simples, que poderia ser resolvida apenas por eliminação, já que presunção jurídica claramente não é uma fonte do direito, tratando-se de instituto ligado ao direito processual. Cobra a literalidade do **art. 8º da CLT**.

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

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: "A".

2) (TRT5 -2013- Analista Judiciário - área administrativa - FCC)

O Direito do Trabalho possui princípios próprios que norteiam a sua aplicação. Assim, o postulado informando que na matéria trabalhista importa mais o que ocorre na prática do que o que está inserido em documentos é conhecido como princípio da

- a)intangibilidade contratual.
- b)primazia da realidade.
- c)continuidade da relação de emprego.
- d)integralidade salarial.
- e)flexibilização.

A FCC gosta muito do princípio da primazia da realidade, tema recorrente em provas para todos os cargos.

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.

Para evitar repetições, os demais princípios serão analisados mais à frente, no questionário de revisão.

GABARITO: "B".



3) (TRT 6 -2012- Analista Judiciário - área administrativa - FCC)

Com relação às Fontes do Direito do Trabalho, considere:

- I. A Lei Ordinária que prevê disposições a respeito do 13º salário é uma fonte material autônoma.
- II. As fontes heterônimas decorrem do exercício da autonomia privada, ou seja, sujeitos distintos do Estado possuem a faculdade de editar.
- III. O contrato individual de emprego é uma fonte autônoma.
- IV. A Convenção Coletiva de Trabalho é uma fonte autônoma.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

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. O exemplo clássico de fonte material é 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.



No caso da questão, o contrato de trabalho e as convenções coletivas são fontes formais autônomas, já que nascem da livre negociação entre as partes (autonomia da vontade). Já a Lei Ordinária, citada no item I, é claramente uma fonte formal heterônoma, já que emana do Estado, sem participação dos destinatários da norma. Por fim, no item II a banca apenas inverteu os conceitos de fonte formal autônoma e heterônoma.

GABARITO: "A".

4) (TRT 18 -2013- Analista Judiciário - área administrativa - FCC)

Em relação aos direitos dos trabalhadores previstos na Constituição Federal, é correto afirmar que

- a) há previsão apenas de direitos trabalhistas ao empregado urbano, não sendo contemplado o trabalhador rural cujos direitos estão previstos em lei específica.
- b) não há previsão constitucional para direitos do trabalhador doméstico, cabendo à Consolidação das Leis do Trabalho regulamentá-los.
- c) há igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
- d) não há qualquer previsão constitucional para a proteção do trabalhador em face da automação, bem como de seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador.
- e) há previsão específica quanto à possibilidade de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

As questões desse ponto do edital, em sua totalidade, cobram basicamente o conhecimento da literalidade do art. 7º da CRFB.

Letra A - **INCORRETA: Art. 7º, caput** - "*São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]*"

Letra B - **INCORRETA: Art. 7º, 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 sua integração à Previdência Social*".

Letra C - **CORRETA: Art. 7º, XXXIV** - "*igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso*".

Letra D - **INCORRETA: Art. 7º, XXVII** - "*proteção em face da automação, na forma da lei*".

Letra E - **INCORRETA: Art. 7º, XXXII** - "*proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos*".



GABARITO: "C".

5) (TRT9 - 2015 - Analista Judiciário - área administrativa - FCC)

Considere:

I. Inobstante o princípio basilar do Direito Individual do Trabalho no tocante à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, não há impedimento na supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, da arguição da prescrição ou em face do não exercício, pelo credor trabalhista, de prerrogativa legal, como no caso da decadência.

II. A renúncia e a transação são exemplos de supressão de direitos trabalhistas, operadas pelos titulares de seus direitos, sendo a renúncia ato unilateral da parte e a transação ato bilateral, pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas.

III. Mesmo sendo titular de um direito indisponível, o trabalhador não pode dispor de todos os seus direitos trabalhistas, que estão acobertados pela indisponibilidade absoluta, como é o caso do direito ao registro em CTPS, ao salário mínimo e à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Está correto o que se afirma em

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

Todas as assertivas estão corretas.

I - A assertiva diz que embora os direitos do trabalhador sejam, em regra, indisponíveis (Princípio da Indisponibilidade ou da irrenunciabilidade), é possível que o devedor argua a prescrição ou a decadência, o que fulmina o direito do trabalhador. Essa afirmativa está correta, uma vez que os créditos dos trabalhadores estão sujeitos à prescrição e decadência, nos termos 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*".

II - 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. Exemplo disso pode ser visto no art. 500 da CLT, que autoriza que o empregado estável renuncie ao emprego mediante pedido de demissão, desde que com interveniência do Sindicato Profissional.



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.

III - Determinados direitos do trabalhador estão eivados de indisponibilidade absoluta, ou seja, não pode ser suprimidos de forma alguma, seja mediante renúncia, transação ou acordo/convenção coletiva. Trata-se do que Maurício Godinho Delgado cunhou como "**patamar mínimo civilizatório**", ou seja direitos mínimos que devem ser assegurados a todo trabalhador, como é o caso do salário mínimo, férias e normas de saúde e segurança do trabalhador.

GABARITO: "A".

▪



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 merecem atenção nos nossos estudos:

- 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.
- 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.
- Prescrição do FGTS - Súmula 362 do TST.
- Prescrição da anotação da CTPS - art. 11 da CLT.
- Renúncia e transação.
- Dano moral nas relações de 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) 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.
- 17) No que tange ao dano moral nas relações de trabalho, quais as novidades trazidas pela Lei nº 13.467/2017?

*** 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.



17) No que tange ao dano moral nas relações de trabalho, quais as novidades trazidas pela Lei nº 13.467/2017?

Embora seja uma matéria raramente prevista em editais e não cobrada nas provas analisadas nesse material, a Lei nº 13.467/2017 trouxe inovações legislativas importantes sobre a matéria, razão pela qual questões sobre o tema podem e devem ser cobradas no futuro.

A Lei nº 13.467/2017 acrescentou à CLT os artigos 223-A a 223-G, que tratam sobre o dano extrapatrimonial, ou seja, o dano de ordem moral.

Abaixo transcrevo os referidos dispositivos, destacando os pontos mais relevantes:

"Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

*Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a **esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica**, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.*

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

*Art. 223-F. A reparação por **danos extrapatrimoniais** pode ser pedida **cumulativamente** com a indenização por **danos materiais** decorrentes do mesmo ato lesivo.*

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

*§ 2º A **composição das perdas e danos**, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, **não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais**.*

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I - a natureza do bem jurídico tutelado

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;

VII - o grau de dolo ou culpa;

*VIII - a ocorrência de **retratação espontânea**;*

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;



X - o **perdão, tácito ou expresso**;

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII - o **grau de publicidade da ofensa**

§ 1o Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em **um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação**:

I - ofensa de **natureza leve**, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de **natureza média**, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de **natureza grave**, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de **natureza gravíssima**, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2o Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1o deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3o Na **reincidência** entre partes idênticas, o juízo poderá **eleva ao dobro** o valor da indenização".

É importante lembrar que: tanto a pessoa jurídica quanto a pessoa física podem sofrer dano moral; é possível cumular indenização por dano material com indenização por dano moral; a indenização por dano moral será calculada com base no salário contratual do ofendido, limitada de acordo com o grau da ofensa, que pode ser classificada como leve (3 salários), média (5 salários), grave (20 salários) ou gravíssima (50 salários).

Cumpramos destacar, por fim, que a redação dada pela Lei nº 13.467/2017 quanto ao dano moral foi objeto de muitas críticas por parte da doutrina. Isso porque o valor da indenização será calculado com base no salário contratual do ofendido, o que leva à conclusão de que a ofensa moral ao rico (com alto salário) é maior do que a ofensa moral ao pobre (com baixo salário).



ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES

1) (TRT15 - 2013 - Analista Judiciário - área administrativa - FCC)

A Consolidação das Leis do Trabalho, no seu Título I - Introdução, prevê expressamente no art. 8º , algumas modalidades de fontes do Direito do Trabalho, como por exemplo a analogia. O dispositivo legal NÃO relaciona.

- a) presunção jurídica
- b) princípios gerais do direito.
- c) direito comparado.
- d) equidade.
- e) usos e costumes.

2) (TRT5 -2013- Analista Judiciário - área administrativa - FCC)

O Direito do Trabalho possui princípios próprios que norteiam a sua aplicação. Assim, o postulado informando que na matéria trabalhista importa mais o que ocorre na prática do que o que está inserido em documentos é conhecido como princípio da

- a)intangibilidade contratual.
- b)primazia da realidade.
- c)continuidade da relação de emprego.
- d)integralidade salarial.
- e)flexibilização.



3) (TRT 6 -2012- Analista Judiciário - área administrativa - FCC)

Com relação às Fontes do Direito do Trabalho, considere:

- I. A Lei Ordinária que prevê disposições a respeito do 13º salário é uma fonte material autônoma.
- II. As fontes heterônimas decorrem do exercício da autonomia privada, ou seja, sujeitos distintos do Estado possuem a faculdade de editar.
- III. O contrato individual de emprego é uma fonte autônoma.
- IV. A Convenção Coletiva de Trabalho é uma fonte autônoma.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

4) (TRT 18 -2013- Analista Judiciário - área administrativa - FCC)

Em relação aos direitos dos trabalhadores previstos na Constituição Federal, é correto afirmar que

- a) há previsão apenas de direitos trabalhistas ao empregado urbano, não sendo contemplado o trabalhador rural cujos direitos estão previstos em lei específica.
- b) não há previsão constitucional para direitos do trabalhador doméstico, cabendo à Consolidação das Leis do Trabalho regulamentá-los.
- c) há igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
- d) não há qualquer previsão constitucional para a proteção do trabalhador em face da automação, bem como de seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador.
- e) há previsão específica quanto à possibilidade de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

5) (TRT9 - 2015 - Analista Judiciário - área administrativa - FCC)



Considere:

I. Inobstante o princípio basilar do Direito Individual do Trabalho no tocante à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, não há impedimento na supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, da arguição da prescrição ou em face do não exercício, pelo credor trabalhista, de prerrogativa legal, como no caso da decadência.

II. A renúncia e a transação são exemplos de supressão de direitos trabalhistas, operadas pelos titulares de seus direitos, sendo a renúncia ato unilateral da parte e a transação ato bilateral, pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas.

III. Mesmo sendo titular de um direito indisponível, o trabalhador não pode dispor de todos os seus direitos trabalhistas, que estão acobertados pela indisponibilidade absoluta, como é o caso do direito ao registro em CTPS, ao salário mínimo e à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Está correto o que se afirma em

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

GABARITO

1. A

2. B

3. A

4. C

5. A



ANEXO II – ANÁLISE ESTATÍSTICA

Os assuntos do presente relatório, **consideradas as provas realizados nos últimos anos (desde 2012)**, têm sido cobrados pela FCC da seguinte forma:

Assunto	Quantidade de questões cobradas	Quantidade de provas em que o assunto foi cobrado	% de incidência do assunto (Consideradas as últimas 13 provas para AJAJ de Tribunais do Trabalho)
Princípios e Fontes do Direito do Trabalho	3	3	23%
Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)	1	1	7,7%
Prescrição e decadência	0	0	0%
Renúncia e Transação	1	1	7,7%

Com base nas tabelas acima, é possível verificar que no contexto dos concursos realizados pela FCC, o tema **Princípios e fontes do Direito do Trabalho** possui **importância média**, já que foi abordado em **23%** das provas realizadas (tabela 1), tendo sido previsto em todos os editais.

Já os temas **Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)** e **Renúncia e Transação** podem ser considerados de **baixa importância**, uma vez que cobrados apenas uma vez cada um. O mesmo pode ser dito em relação ao tema **Prescrição e decadência**, que não foi objeto de questão específica. Cabe lembrar, contudo, que o conhecimento dos direitos constitucionais dos trabalhadores é de extrema importância para a resolução de questões ligadas a outros pontos do edital. Do mesmo modo, importante lembrar que a FCC costuma gostar de cobrar questões sobre prescrição para os cargos AJAJ e TJAA, o que demonstra uma predileção da banca pelo tema.

Feita essa análise, conclui-se que o candidato que tem pouco tempo para a preparação **deve focar o estudo** principalmente no seguinte ponto: **Princípios e fontes do Direito do Trabalho**.

Por fim, acho **muito importante** que o candidato dê especial atenção à nova legislação acerca da prescrição (**artigos 11 e 11-A, ambos da CLT**).



As alterações legislativas acima mencionadas, como são recentes, ainda não passaram por interpretação dos Tribunais, razão pela qual é muito provável que a FCC cobre apenas a **literalidade dos artigos** alterados ou acrescidos.



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.