Estratégia Concursos

Aula 00

Passo Estratégico de Direito do Trabalho p/ TRT 9ª Região (Analista Jud- Oficial de Justiça) - 2020

Autor:
Murilo Soares

30 de Dezembro de 2019

APRESENTAÇÃO 2
INTRODUÇÃO 3
ALTERAÇÕES MAIS RELEVANTES DA LEI Nº 13.467/2017 4
ANÁLISE DAS QUESTÕES 5
ORIENTAÇÃO DE ESTUDO - *CHECKLIST* 15
PONTOS A DESTACAR 16
QUESTIONÁRIO DE REVISÃO 17
ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES 25
ANEXO II - ANÁLISE ESTATÍSTICA 31

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 **Policial Rodoviário Federal**, tendo sido aprovado no certame de 2009 (FUNRIO), alcançando a **5ª colocação** em **Rondônia**, após a correção das provas objetiva e discursiva.

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

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

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

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

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

Contem comigo e vamos juntos rumo à nomeação!!

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 Copia 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.

Com base na Análise Estatística (Anexo III), podemos verificar os assuntos mais cobrados nos últimos concursos (20 provas de AJAJ e 18 provas de OJAF), de modo que o candidato deve dar maior atenção aos temas mais recorrentes.

Princípios e fontes do Direito do Trabalho é assunto com **importância média/alta**, já que foi efetivamente cobrado em **45%** das provas de AJAJ e **27,8%** das provas de OJAF. 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 **10%** provas de AJAJ e **11,1%** das provas de OJAF, podendo até ser considerada de **importância baixa** quando observado 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 a matéria **Prescrição e decadência** pode ser considerada de **média importância** tendo sido cobrada em **30%** das provas realizadas para AJAJ e 22,2% das provas para OJAF.

A matéria **Renúncia e transação** possui **baixa relevância** já que foi tratada em apenas **5%** das provas para AJAJ e não foi cobrada para OJAF.

Por fim, a matéria **Dano moral nas relações de trabalho** raramente é prevista em editais, podendo ser considerada de **baixa importância**, mas ganha uma certa relevância diante das alterações trazidas pela **Lei nº 13.467/2017**, que criou os artigos 223-A a 233-G, que versam sobre o dano extrapatrimonial.

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) (TRT24 - 2017 - Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

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

a) razoabilidade.

b) disponibilidade subjetiva.

c) responsabilidade solidária do empregador.

d) asserção empresarial negativa.

e) continuidade da relação de emprego.

A regra quanto ao prazo do contrato de emprego é que este é indeterminado, a exceção é o contrato a termo. Súmula nº 212 do TST e art. 448 da CLT.

Súmula nº 212 do TST

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

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

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

Importante notar que os itens "a", "b" e "d" nem sequer são Princípios do Direito do Trabalho, estando presentes na questão apenas para confundir o candidato. O próprio princípio da razoabilidade é um princípio geral do direito, não se tratando de princípio específico do Direito do Trabalho. Assim, tem-se que a questão poderia ser resolvida facilmente por eliminação.

GABARITO: "E".

2) (TRT24 - 2017 - Analista Judiciário - OJAF - FCC)

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

a) primazia da realidade.

b) boa fé contratual objetiva.

c) intangibilidade contratual objetiva.

d) aplicação da norma mais favorável.

e) leal contraprestação.

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. Assim, tem-se que no âmbito do Direito do Trabalho a hierarquia das normas é relativizada pelo princípio da norma mais favorável.

O enunciado da questão diz que um dado instrumento coletivo prevê o pagamento de multa em valor superior àquele previsto na CLT. A questão ainda diz que será aplicada a CLT, e não o instrumento coletivo.

Vejam que a questão é muito simples, e poderia ser resolvida até mesmo com um certo bom senso.

GABARITO: "D".

3) (TRT4 -2015- Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

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

a) fatores econômicos e geopolíticos.

b) fatores sociais e religiosos.

c) Constituição Federal e leis complementares.

d) medidas provisórias e jurisprudência.

e) acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.

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, també, 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 Constituiçao, leis, decretos, laudos arbitrais, sentenças normativas e regulamentos de empresa.

As fontes formais autonômas, 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 regulamente 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, na oportunidade, a banca 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, ja que é fruto da vontade do empregador e empregados.

Atenção: Quanto ao tema fontes do Direito do Trabalho, 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: "E".

4) (TST - 2012- Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

A descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato se verifiquem os elementos fáticos e jurídicos da relação de emprego, é autorizada pelo princípio do Direito do Trabalho denominado:

a) inalterabilidade contratual.

b) primazia da realidade sobre a forma.

c) continuidade da relação de emprego.

d) intangibilidade salarial.

e) boa-fé contratual.

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.

A situação narrada na questão é a seguinte: As partes firmam um contrato de prestação de serviços (sem vínculo empregatício) e, durante a execução do contrato observa-se que estão presentes os requisitos legais para o reconhecimento da relação de emprego.

A descaracterização desse contrato civil de prestação de serviços é autorizada pelo princípio da primazia da realidade, já que **a realidade fática deve se sobrepor à realidade formal (contratual).**

GABARITO: "B".

5) (TST - 2012- Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

São direitos constitucionais dos trabalhadores previstos no artigo 7º da Constituição Federal:

a) licença-paternidade, garantia ao direito adquirido e irredutibilidade salarial.

b) participação nos lucros e resultados, salário família e direito de petição aos órgãos públicos.

c) seguro-desemprego, proteção em face da automação e proteção do mercado de trabalho da mulher.

d) adicional de penosidade, função social da propriedade e piso salarial.

e) licença à gestante, adicional de insalubridade, contraditório e ampla defesa.

O gabarito é a alternativa C, pois descreve os direitos assegurados no artigo 7º, incisos II, XXVII e XX da CRFB/88:

Nas demais assertivas, dos três direitos elencados, somente dois direitos são direitos trabalhistas que estão expressamente previstos no artigo 7º da Constituição. Direito adquirido, direito de

petição aos órgãos públicos, função social da propriedade e contraditório e ampla defesa são direitos previstos no art. 5º da CF.

GABARITO: "C".

6) (TRT23 - 2016 - Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

Trata-se de uma hipótese de renúncia INVÁLIDA:

a) Na empresa Fortes & Fortes Indústrias Metalúrgicas Ltda. existem dois regulamentos empresariais em vigor. Ronaldo, empregado da empresa há quinze anos, opta por aderir ao regulamento mais novo, renunciando às regras do sistema do outro.

b) Não havendo previsão contratual ou legal expressa, a opção de Edmundo, funcionário público, pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.

c) Josiel, advogado de larga experiência profissional, é contratado para trabalhar com pessoalidade, subordinação e continuidade no departamento jurídico da empresa Indústrias Pantaneiras S/A, recebendo remuneração mensal fixa, mas se recusa a ser registrado como empregado, afirmando que tem conhecimento suficiente para exercer sua autonomia de vontade, escolhendo o regime jurídico de sua contratação.

d) Augusto, imediatamente após retornar de afastamento médico decorrente de acidente do trabalho sofrido, com a cessação do benefício previdenciário, pede demissão e, perante o sindicato que o representa, assina documento renunciando à estabilidade no emprego de que era detentor.

e) Euzébio, dirigente de sindicato com base territorial em Cuiabá – MT, solicita ao empregador transferência para Palmas – TO. A solicitação da transferência corresponde, nos termos da lei, a uma renúncia tácita à estabilidade do qual era detentor.

A) A renúncia é valida, de acordo com a **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."

B) A renúncia é valida, de acordo com a **Súmula nº 243 do TST :** *"Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário."*

C) A renúncia inválida. A anotação da CTPS é norma cogente (art. 29 da CLT), sendo de observância obrigatória.

D) A renúncia é válida. O empregado estável pode pedir demissão, sendo o ato válido, desde que haja assistência do sindicato da categoria (**art. 500 da CLT**).

E) A renúncia é válida. De acordo com o **art. 543, § 1º, da CLT** "*O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntàriamente aceita."*

GABARITO: "C".

7) (TRT5 - 2013 - Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

Osíris trabalhou como empregado para a empresa Poseidon Alimentos por dez meses, sem que fossem efetuadas as anotações do contrato em sua Carteira de Trabalho. Foi dispensado sem receber o pagamento de verbas rescisórias. Pretendendo obter o reconhecimento judicial do vínculo de emprego, com anotações na carteira profissional e o pagamento das verbas rescisórias, Osíris deverá ajuizar reclamação trabalhista no prazo de:

a) cinco anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.

b) três anos contados da admissão para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira e cinco anos para as verbas rescisórias contados da extinção do contrato.

c) cinco anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e dois anos para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.

d) dois anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e também para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.

e) dois anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias, não havendo prazo para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.

De acordo com o **art. 7º, XXIX, da CF**: "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".

Já as anotações na CTPS são imprescritíveis: de acordo com o **art. 11, §1º, da CLT**: O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

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

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.

GABARITO: "E".

8) (TRT23 - 2016 - Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

Acerca do entendimento sumulado do TST, considere:

I. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

II. Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

III. O pagamento dos salários até o 5° dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês da prestação dos serviços.

IV. Tratando-se de pedido de diferença de gratificação semestral que teve seu valor congelado, a prescrição aplicável é a total.

V. A pretensão à complementação de aposentadoria jamais recebida prescreve em 2 anos contados da cessação do contrato de trabalho.

Está correto o que consta APENAS em

a) I, II e V.

b) III e IV.

c) I, II e IV.

d) II, III e V.

e) I, III e V.

I - **CORRETA** - **Súmula nº 451 do TST**: "Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa".

II - **CORRETA** - **Súmula nº 452 do TST**:"Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês".

III - **ERRADA** - **Súmula nº 381 do TST**: "O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subseqüente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do **mês subseqüente ao da prestação dos serviços**, a partir do dia 1º. (ex-OJ nº 124 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)"

IV - **ERRADA** - **Súmula nº 373 do TST**:"Tratando-se de pedido de diferença de gratificação semestral que teve seu valor congelado, a **prescrição aplicável é a parcial**. (ex-OJ nº 46 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)".

V - **CORRETA** - **Súmula nº 326 do TST**:"A pretensão à complementação de aposentadoria jamais recebida prescreve em 2 (dois) anos contados da cessação do contrato de trabalho".

GABARITO: "A".

9) (TRT6 - 2012 - Analista Judiciário - OJAF - FCC)

Analisando-se as normas legais relativas ao instituto da prescrição no Direito do Trabalho, é correto afirmar:

a) Contra menores de 21 (vinte e um) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

b) O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em três anos para contrato em vigor e encerrados.

c) O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos após a extinção do contrato de trabalho.

d) Não corre prazo de prescrição para as ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

e) A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração será sempre contada da cessação do contrato de trabalho.

A resposta da questão pode ser extraida da literalidade do **art. 11, § 1º, da CLT**:

> *Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.*
>
> *(...)*
>
> *§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social".*

Apesar de a questão ser fácil, traz alguns pontos importantes sobre a prescrição:

A) **ERRADA**: Literalidade do **art. 440 da CLT**: "*Contra os menores de **18 (dezoito) anos** não corre nenhum prazo de prescrição*".

B) **ERRADA**: Literalidade do **art. 7º, XXIX, da CRFB**: "*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*"

C) **ERRADA**: Literalidade do **art. 7º, XXIX, da CRFB**. Importante saber que o direito de ação quanto aos créditos trabalhistas prescreve em 2 (dois) anos após a **extinção do contrato** de trabalho, sendo que as verbas devidas nos 5 (cinco) anos anteriores à **propositura da ação** também são fulminadas pela prescrição.

E) **ERRADA**: Literalidade do **art. 149 c/c art. 134 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 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.*

GABARITO: "D".

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 regulamente 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, suprindo as lacunas e omissões da lei, exercendo, ainda, importante função, operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador do Direito".

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

5) Qual é o conceito de princípio da proteção?

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

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

Pelo princípio da norma mais favorável, quando há duas ou mais normas aplicáveis ao 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 o a interrupção da prescrição trabalhista fica limitada à hipótese de ajuizamento de ação anterior, operando-se a interrupção apenas em relação aos pedidos idênticos.

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 **elevar 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).

Cumpre 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) e maior do que a ofensa moral ao pobre (com baixo salário).

ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES

1) (TRT24 - 2017 - Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

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

a) razoabilidade.

b) disponibilidade subjetiva.

c) responsabilidade solidária do empregador.

d) asserção empresarial negativa.

e) continuidade da relação de emprego.

2) (TRT24 - 2017 - Analista Judiciário - OJAF - FCC)

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

a) primazia da realidade.

b) boa fé contratual objetiva.

c) intangibilidade contratual objetiva.

d) aplicação da norma mais favorável.

e) leal contraprestação.

3) (TRT4 -2015- Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

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

a) fatores econômicos e geopolíticos.

b) fatores sociais e religiosos.

c) Constituição Federal e leis complementares.

d) medidas provisórias e jurisprudência.

e) acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.

4) (TST - 2012- Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

A descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato se verifiquem os elementos fáticos e jurídicos da relação de emprego, é autorizada pelo princípio do Direito do Trabalho denominado:

a) inalterabilidade contratual.

b) primazia da realidade sobre a forma.

c) continuidade da relação de emprego.

d) intangibilidade salarial.

e) boa-fé contratual.

5) (TST - 2012- Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

São direitos constitucionais dos trabalhadores previstos no artigo 7º da Constituição Federal:

a) licença-paternidade, garantia ao direito adquirido e irredutibilidade salarial.

b) participação nos lucros e resultados, salário família e direito de petição aos órgãos públicos.

c) seguro-desemprego, proteção em face da automação e proteção do mercado de trabalho da mulher.

d) adicional de penosidade, função social da propriedade e piso salarial.

e) licença à gestante, adicional de insalubridade, contraditório e ampla defesa.

6) (TRT23 - 2016 - Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

Trata-se de uma hipótese de renúncia INVÁLIDA:

a) Na empresa Fortes & Fortes Indústrias Metalúrgicas Ltda. existem dois regulamentos empresariais em vigor. Ronaldo, empregado da empresa há quinze anos, opta por aderir ao regulamento mais novo, renunciando às regras do sistema do outro.

b) Não havendo previsão contratual ou legal expressa, a opção de Edmundo, funcionário público, pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.

c) Josiel, advogado de larga experiência profissional, é contratado para trabalhar com pessoalidade, subordinação e continuidade no departamento jurídico da empresa Indústrias Pantaneiras S/A, recebendo remuneração mensal fixa, mas se recusa a ser registrado como empregado, afirmando que tem conhecimento suficiente para exercer sua autonomia de vontade, escolhendo o regime jurídico de sua contratação.

d) Augusto, imediatamente após retornar de afastamento médico decorrente de acidente do trabalho sofrido, com a cessação do benefício previdenciário, pede demissão e, perante o sindicato que o representa, assina documento renunciando à estabilidade no emprego de que era detentor.

e) Euzébio, dirigente de sindicato com base territorial em Cuiabá – MT, solicita ao empregador transferência para Palmas – TO. A solicitação da transferência corresponde, nos termos da lei, a uma renúncia tácita à estabilidade do qual era detentor.

7) (TRT5 - 2013 - Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

Osíris trabalhou como empregado para a empresa Poseidon Alimentos por dez meses, sem que fossem efetuadas as anotações do contrato em sua Carteira de Trabalho. Foi dispensado sem receber o pagamento de verbas rescisórias. Pretendendo obter o reconhecimento judicial do vínculo de emprego, com anotações na carteira profissional e o pagamento das verbas rescisórias, Osíris deverá ajuizar reclamação trabalhista no prazo de:

a) cinco anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.

b) três anos contados da admissão para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira e cinco anos para as verbas rescisórias contados da extinção do contrato.

c) cinco anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e dois anos para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.

d) dois anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias e também para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.

e) dois anos contados da extinção do contrato para receber as verbas rescisórias, não havendo prazo para o pedido de reconhecimento do vínculo com anotações da carteira.

8) (TRT23 - 2016 - Analista Judiciário - área judiciária - FCC)

Acerca do entendimento sumulado do TST, considere:

I. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

II. Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

III. O pagamento dos salários até o 5° dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês da prestação dos serviços.

IV. Tratando-se de pedido de diferença de gratificação semestral que teve seu valor congelado, a prescrição aplicável é a total.

V. A pretensão à complementação de aposentadoria jamais recebida prescreve em 2 anos contados da cessação do contrato de trabalho.

Está correto o que consta APENAS em

a) I, II e V.

b) III e IV.

c) I, II e IV.

d) II, III e V.

e) I, III e V.

9) (TRT6 - 2012 - Analista Judiciário - OJAF - FCC)

Analisando-se as normas legais relativas ao instituto da prescrição no Direito do Trabalho, é correto afirmar:

a) Contra menores de 21 (vinte e um) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

b) O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em três anos para contrato em vigor e encerrados.

c) O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos após a extinção do contrato de trabalho.

d) Não corre prazo de prescrição para as ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

e) A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração será sempre contada da cessação do contrato de trabalho.

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

ANEXO II – ANÁLISE ESTATÍSTICA

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

AJAJ		
Assunto	**Quantidade de provas em que o assunto foi cobrado**	**% de incidência do assunto (Consideradas as últimas 20 provas para AJAJ de Tribunais do Trabalho)**
Princípios e Fontes do Direito do Trabalho	9	45%
Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)	2	10%
Prescrição e decadência	6	30%
Renúncia e transação	1	5%
Danos morais nas relações de trabalho	0	0%

Tabela 1

OJAF		
Assunto	**Quantidade de provas em que o assunto foi cobrado**	**% de incidência do assunto (Consideradas as últimas 18 provas para OJAF de Tribunais do Trabalho)**
Princípios e Fontes do Direito do Trabalho	5	27,8%
Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)	2	11,1%
Prescrição e decadência	4	22,2%
Renúncia e transação	0	0%
Danos morais nas relações de trabalho	0	0%

Tabela 2

Com base nas tabelas acima, é possível verificar que no contexto dos concursos realizados pela FCC para Tribunais do Trabalho o tema "**Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes do Direito do Trabalho**" possui **importância média/alta**, já que foi abordado em **45%** das provas realizadas para AJAJ (tabela 1) e **27,8%** das provas para OJAF (tabela 2), tendo sido previsto em todos os editais.

Já o tema "**Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988** pode ser considerado de **baixa importância**, uma vez que cobrado em apenas **10%** das provas para AJAJ e **11,1%** das provas para OJAF. 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.

O tema "**Prescrição e decadência**" pode ser considerado de média importância tendo sido cobrada em **30%** das provas realizadas para AJAJ e **22,2%** das provas para OJAF.

Já o tema "**Renúncia e transação**" possui **baixa relevância** já que foi tratada em apenas **5%** das provas da AJAJ e não foi cobrado para OJAF.

Por fim, o tema "**Dano moral nas relações de trabalho**" raramente é previsto em editais, podendo ser considerado de **baixa importância**, já que não foi especificamente cobrado em nenhuma das provas analisadas. Contudo, a matéria ganha uma certa relevância diante das alterações trazidas pela **Lei nº 13.467/2017**, que criou os artigos 223-A a 223-G , que versam sobre o dano extrapatrimonial.

Por fim, acho **importante** que o candidato dê especial atenção à nova legislação acerca das fontes do direito do trabalho (**art. 8º da CLT**), prescrição (**artigos 11 e 11-A da CLT**) e dano extrapatrimonial (**artigos 223-A a 223-G, da CLT**).

As alterações legislativas acima mencionadas, como são recentes ainda não passaram por interpretação dos Tribunais, razão pela qual e 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.