Estratégia OAB

# Aula 00

*Direito do Trabalho p/ OAB 1ª Fase*

*XXXII Exame*

Autor:

**Equipe Priscila Ferreira, Priscila Ferreira**

29 de Fevereiro de 2020

## Sumário

Apresentação E Cronograma De Aulas ..... 2
Direito do Trabalho – Exame de Ordem ..... 2
Cronograma De Aulas ..... 3
Metodologia Do Curso ..... 5
Apresentação Pessoal ..... 6
DIREITO DO TRABALHO ..... 6
1 - Considerações Iniciais ..... 6
2 - Introdução Ao Estudo Do Direito Do Trabalho ..... 7
3 - Princípios do Direito do Trabalho ..... 8
3.2 - Princípio da Primazia da Realidade ..... 13
3.3 - Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva ao Empregado ..... 13
3.4 - Princípio da Continuidade da Relação De Emprego ..... 15
3.5 - Princípio da Irrenunciabilidade e da Intransacionabilidade dos Direitos Trabalhistas. ..... 16
3.6 - Princípio da Irredutibilidade Salarial ..... 20
3.7 - Princípio da Intangibilidade Salarial ..... 20
3.8 - Princípio da Boa Fé ..... 21
4 – Dicas / Resumo De Princípios Do Direito Do Trabalho ..... 22

# APRESENTAÇÃO E CRONOGRAMA DE AULAS

## Direito do Trabalho – Exame de Ordem

Iniciamos os estudos no **Curso de 1ª Fase em Direito do Trabalho para o Exame da OAB,** voltado para a **prova objetiva**, a ser realizado pela FGV.

Antes de iniciarmos qualquer estudo, devemos nos ater a algumas dicas básicas, as quais serão essenciais para o grande sucesso de vocês na prova. Vejamos:

- ✓ A prova da 1ª Fase é composta de oitenta questões, devendo você atingir quarenta pontos para ter autorização de caminhar ao próximo passo, qual seja, a segunda fase da OAB. As **matérias de direito e processo do trabalho irão compor em sua prova um total de onze questões**, sendo, em média, cinco questões de trabalho e seis de processo do trabalho.

- ✓ Desta forma, as questões de **direito e processo do trabalho são de grande valia** para a sua aprovação, logo, ainda que você não tenha uma grande afeição pela matéria, tente se dedicar a ela, isso lhe garantirá alguns pontinhos rumo à segunda fase da OAB.

- ✓ A grande **atenção** que deveremos ter a este **edital** refere-se a cobrança da matéria já sob a égide da **Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, e das recentes alterações de 2019**. Isso não lhe deverá causar preocupações ou espanto, já que juntos conseguiremos ver as atualizações de forma clara e de fácil entendimento, sempre ressaltando para vocês as possíveis "pegadinhas" que poderão ser elaboradas, em comparação com as normas revogadas pela Lei nº 13.467/2017. Logo, utilize este curso como forma de se atualizar perante a atual legislação, bem como para garantir o seu passaporte para a segunda fase da OAB.

- ✓ A estruturação do curso terá por base as **videoaulas**, disponibilizadas ao **longo do curso,** e sendo mais precisa, totalizarão dez videoaulas. No mais, também disponibilizaremos, conforme **cronograma**, os **PDFs** com toda a matéria elucidada nas aulas, os quais sempre aprofundarão um pouco mais sobre o tema para a sua ampla compreensão.

- ✓ O curso terá como objetivo, a **abordagem dos principais pontos da matéria**, de forma que iremos percorrer nos estudos todos os tópicos já exigidos pela banca, mas sempre trazendo um maior enfoque para aqueles que tiveram sua cobrança mais destacada na prova.

- ✓ O estudo para primeira fase, em especial em direito do trabalho, exigirá do candidato o uso de uma **CLT atualizada - ano de 2020**, já que estudaremos a reforma trabalhista, e o enfoque no texto legal se revelará de extrema importância.

- ✓ Por fim, destaco, neste momento, os principais **temas já cobrados pela banca, em seu grau de importância**, e que você deverá se ater ao longo da nossa caminha de estuda:

  - **CONTRATO DE TRABALHO;**
  - **SALÁRIO/REMUNERAÇÃO;**
  - **JORNADA/INTERVALO;**

- **ESTABILIDADE;**
- **DIREITO COLETIVO;**
- **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE/INSALUBRIDADE;**
- **VERBAS RESCISÓRIAS;**
- **AVISO PRÉVIO;**
- **EMPREGADO DOMÉSTICO;**
- **FGTS;**
- **EQUIPARAÇÃO SALARIAL;**
- **ADICIONAL NOTURNO;**
- **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA;**
- **FÉRIAS;**
- **ACIDENTE DE TRABALHO;**
- **HORAS IN ITINERE;**
- **LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE;**
- **PRESCRIÇÃO;**
- **PROPRIEDADE INTELECTUAL;**
- **RESPONSABILIDADE;**
- **TERCEIRIZAÇÃO;**
- **VINCULO DE EMPREGO;**
- **ACUMULO / DESVIO DE FUNÇÃO;**
- **COOPERATIVAS;**
- **EMPREITADA E SUBEMPREITADA;**
- **JUSTA CAUSA;**
- **TELETRABALHO;**
- **TRABALHO TEMPORÁRIO;**
- **VALE TRANSPORTE;**
- **VIGILANTES.**

# CRONOGRAMA DE AULAS

O curso compreenderá um total de oito aulas em PDF, juntamente desta aula demonstrativa, sendo distribuídas conforme cronograma abaixo, o qual poderá sofrer algumas alterações no transcorrer no curso:




| AULA | CONTEÚDO | DATA |
|---|---|---|
| **Demonstrativa** | **1. Princípios do Direito do Trabalho** | 29/01 |
| **01** | **2. Relação de Trabalho** | 16/03 |
| | **3. Relação de Emprego** | |
| **02** | **4. Trabalho do menor (aprendiz) e da mulher** | 30/03 |

| | | |
|---|---|---|
| | **5. Figura do empregado e empregador** | |
| **03** | **6. Contrato de Trabalho**<br>**7. Elementos, Características e Classificação do Contrato**<br>**8. Alteração do contrato de trabalho**<br>**9. Suspensão e Interrupção do Contrato de trabalho** | 20/04 |
| **04** | **10. Jornadas de Trabalho e Intervalos** | 27/04 |
| **05** | **11. Férias**<br>**12. Descanso Semanal Remunerado**<br>**13. Dano Extrapatrimonial** | 04/05 |
| **06** | **14. Sistema Remuneratório** | 11/05 |
| **07** | **15. Estabilidades;**<br>**16. Formas de Extinção do Contrato de Trabalho**<br>**17. Aviso Prévio** | 18/05 |



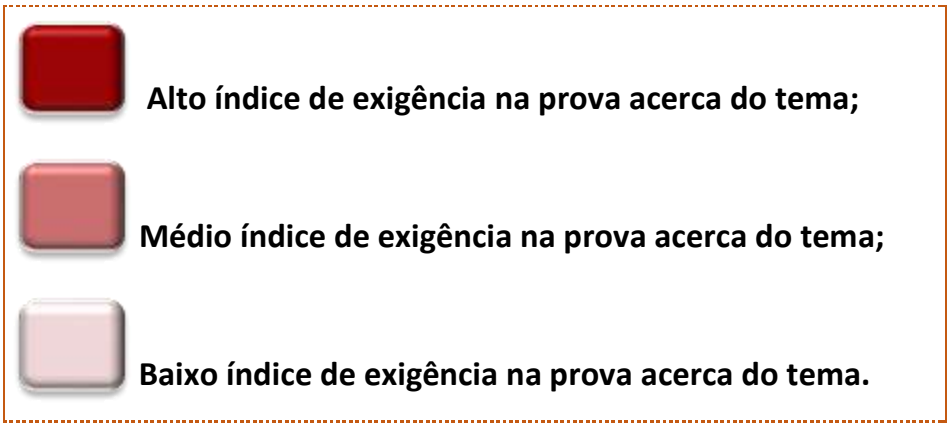

Algumas **dicas** se fazem essenciais ao seu estudo e, desde já, as faço:

- ✓ Tente fazer uma organização de seu estudo através de uma sistemática diária, de forma que você estude de duas a três matérias por dia, a depender do tempo disponível em sua rotina diária. Tal sistematização poderá ser realizada de forma simples, mas que lhe garantirá a passagem por todos os conteúdos necessários para sua aprovação. Veja, a título de exemplificação:

| Domingo | Segunda | Terça | Quarta | Quinta | Sexta | Sábado |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 05/01 | 06/01 | 07/01 | 08/01 | 09/01 | 10/01 | 11/01 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Dia Livre** | **Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.** | **Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.** | **Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.** | **Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.** | **Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.** | **Estudo de 2 a 3 matérias + Questões.** |

✓ O seu estudo não deve se consubstanciar apenas na visualização das videoaulas, você deve tentar ler os PDF, em especial aqueles em que destacamos o maior grau de importância pela sistemática de cores, quais sejam:




✓ Durante o curso, teremos alguns simulados, aos quais você deverá sempre realizar, como forma de auto avaliar nas matérias e, inclusive, perceber em quais conteúdos você deve ter um maior enfoque;

✓ Por fim, tenha consciência de que você é o único responsável pela sua aprovação, então, não deixe para estudar e rever todo conteúdo na véspera da prova, isto lhe prejudicará. Tenha **foco** no seu objetivo, a **APROVAÇÃO !**

# METODOLOGIA DO CURSO

Diante desses aspectos iniciais, vamos observar e compreender a estruturação do nosso curso, conforme as considerações realizadas abaixo:

**PRIMEIRA:** Como a disciplina possui certo grau de importância perante a prova de primeira fase da OAB, teremos **videoaulas** a serem disponibilizadas ao longo do curso, e com destaque aos pontos mais relevantes da matéria.

**SEGUNDA:** Toda aula será acompanhada de um **arquivo em PDF**, o qual apresentará conteúdo e questões já exigidas pela banca examinadora, sendo estas gabaritadas e comentadas, de forma a facilitar os seus estudos.

A sistemática das aulas estará com enfoque nos temas mais recorrentes em provas, além de alguns inéditos

que poderão ser exigidos do candidato, e que faremos questão de repassar para vocês.

**TERCEIRA:** As **questões conexas ao conteúdo** estarão no transcorrer do material, PDF, então, após todo o estudo do conteúdo, as faça para treinar. Isto lhe garantirá uma análise se de fato você compreendeu ou não o conteúdo.

**Assim, vamos com toda força e dedicação buscar a sua aprovação!**

# APRESENTAÇÃO PESSOAL

Por fim, farei uma breve apresentação pessoal, com intuito de que vocês possam conhecer mais um pouco desta professora para fins de estreitarmos os nossos laços.



*Meu nome é **Priscila Cristina Ferreira**. Atuo como Advogada Trabalhista e Consultora Jurídica Trabalhista na Advocacia Ubirajara Silveira, Professora, Autora e Palestrante. Sou especialista em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP) e Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade INESP, além de Mestranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). A minha experiência profissional inclui a Docência em graduação, pós-graduação, cursos preparatórios para concursos públicos e exames de ordem, especialmente, em Direito e Processo do Trabalho.*

Logo abaixo, deixo os meus contatos para que vocês possam solucionar qualquer dúvida sobre o curso, matéria, ou ainda, fazer qualquer sugestão.

Terei um enorme prazer em auxiliá-los nesta caminhada que será de grade sucesso.

**Contem comigo!!!**

**Fórum de Dúvidas do Portal do Aluno** **@profpriscilaferreira**

# DIREITO DO TRABALHO

## 1 - Considerações Iniciais

O nosso estudo começará por Direito do Trabalho, analisando diversos temas importantes, de forma a se estruturar toda a matéria, desde a base principiológica do direito do trabalho até os seus aspectos mais

aprofundados.
Partindo desta premissa, vamos começar analisando a natureza jurídica do direito do trabalho, fundada no direito privado, e tendo como competente para legislar acerca da matéria a União, a qual, por meio de Lei Complementar, poderá delegar aos Estados questões específicas.
**Desta forma, vamos ao estudo!!!**

## 2 - Introdução Ao Estudo Do Direito Do Trabalho

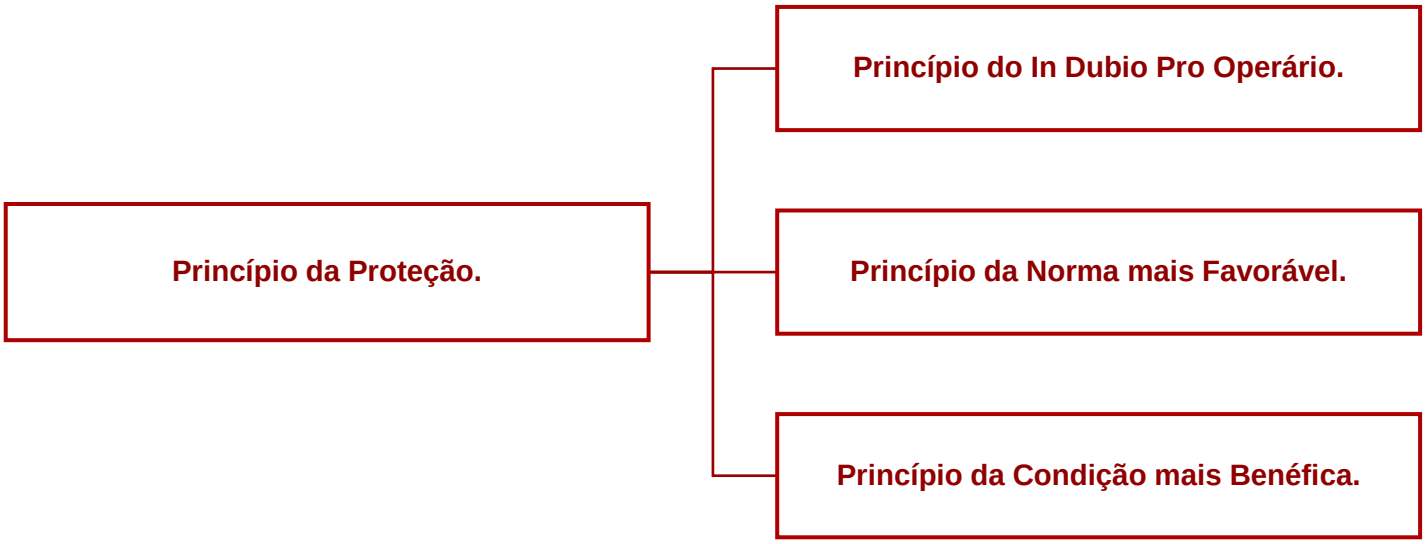
O direito do trabalho, assim como outros ramos do direito, funda-se em princípios básicos, os quais nos fazem entender determinadas situações da matéria, e ver a clara dicotomia existente entre a figura do empregado e empregador, aquele hipossuficiente na relação justrabalhista.
Sob tal prisma, a doutrina traz como uma de suas fontes formais do Direito do Trabalho, os princípios, os quais possuem uma tríplice função: Informativa, Integrativa e Interpretativa.
A função informativa se refere ao fato de os princípios inspirarem e informarem o legislador na criação das normas; a função integrativa objetiva que os princípios criem um sistema jurídico coeso, de forma que as lacunas da lei (ausência de regulamentação) sejam superadas, não deixando nenhum caso sem solução, conforme preconizado no artigo 8º da CLT; por fim, a função interpretativa refere-se ao fato de os princípios permitirem aos aplicadores do direito uma melhor interpretação às normas jurídicas.
Anteriormente à reforma, o direito comum seria fonte subsidiária do direito do trabalho, sempre que estivéssemos diante de uma ausência de regulamentação, lacuna, bem como diante de uma compatibilidade sistêmica, ou seja, diante de um binômio: **Compatibilidade + Lacuna.**
Agora, com a reforma trabalhista, nos termos da lei, exige-se tão somente **a ausência de regulamentação para aplicação subsidiária do direito comum,** este que em regra, na seara trabalhista, será o Direito Civil.
Nesse sentido, observe todo contexto legal trazido no **Artigo 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.
>
> § 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.

O art. 8º, § 2º, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017, proíbe os tribunais de criar ou restringir direitos por meio das súmulas ou outros enunciados de jurisprudência.
A Lei 13.467/2017 dificultou, ainda, ao máximo, a intervenção do Judiciário na validade das normas coletivas, limitando sua atuação, adotando como princípio a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, dando maior segurança às convenções e acordos coletivos e aos seres coletivos.

# 3 - Princípios do Direito do Trabalho

Com base nesta premissa conceitual, passamos a estudar os princípios reguladores do direito do trabalho, valendo lembrar que não há um rol taxativo de princípios, podendo variar de autor para autor este rol. No entanto, devemos nos ater aos principais princípios mencionados pela doutrina, bem como aos que, de forma reincidente, tornam-se exigidos pela banca examinadora:3.1 - Princípio da Proteção




O **PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**, também conhecido como princípio protetivo, tutelar ou tuitivo, revela-se como um dos principais princípios trabalhistas, sendo ainda desmembrado em outros três âmbitos: **Princípio do In Dubio Pro Operario** (ou in dubio pro misero), **Princípio da norma mais favorável** e **Princípio da Condição mais benéfica**.

Iniciando pelo princípio alicerce do direito do trabalho, o protetivo, verifica-se que o direito do trabalho se revela extremamente protetivo a uma das partes envolvidas na relação laboral, qual seja, o empregado, que se demonstra a parte hipossuficiente desta relação, de forma a criar-se um sistema jurídico em prol da parte hipossuficiente. Tal medida revelou-se necessária, em razão da latente desigualdade existente entre empregado e empregador, este com maior poderio econômico, e aquele desprovido de diversos direitos mínimos e subordinado ao empregador, tornando-se, consequentemente, a parte hipossuficiente da relação.

Com a finalidade de restabelecer este equilíbrio que se passou a balizar o direito do trabalho neste princípio, para que frente à superioridade econômica do empregador pudesse se contrapor uma superioridade jurídica do empregado, houve a necessidade de proteção do empregado por meio de uma legislação protetiva no âmbito laboral.

Em contraponto, devemos lembrar que a **reforma trabalhista mitigou** um pouco a ideia de o **trabalhador ser hipossuficiente**, uma vez que criou a figura do trabalhador **"hipersuficiente", este** caracterizado por ser o empregado detentor de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência Social.

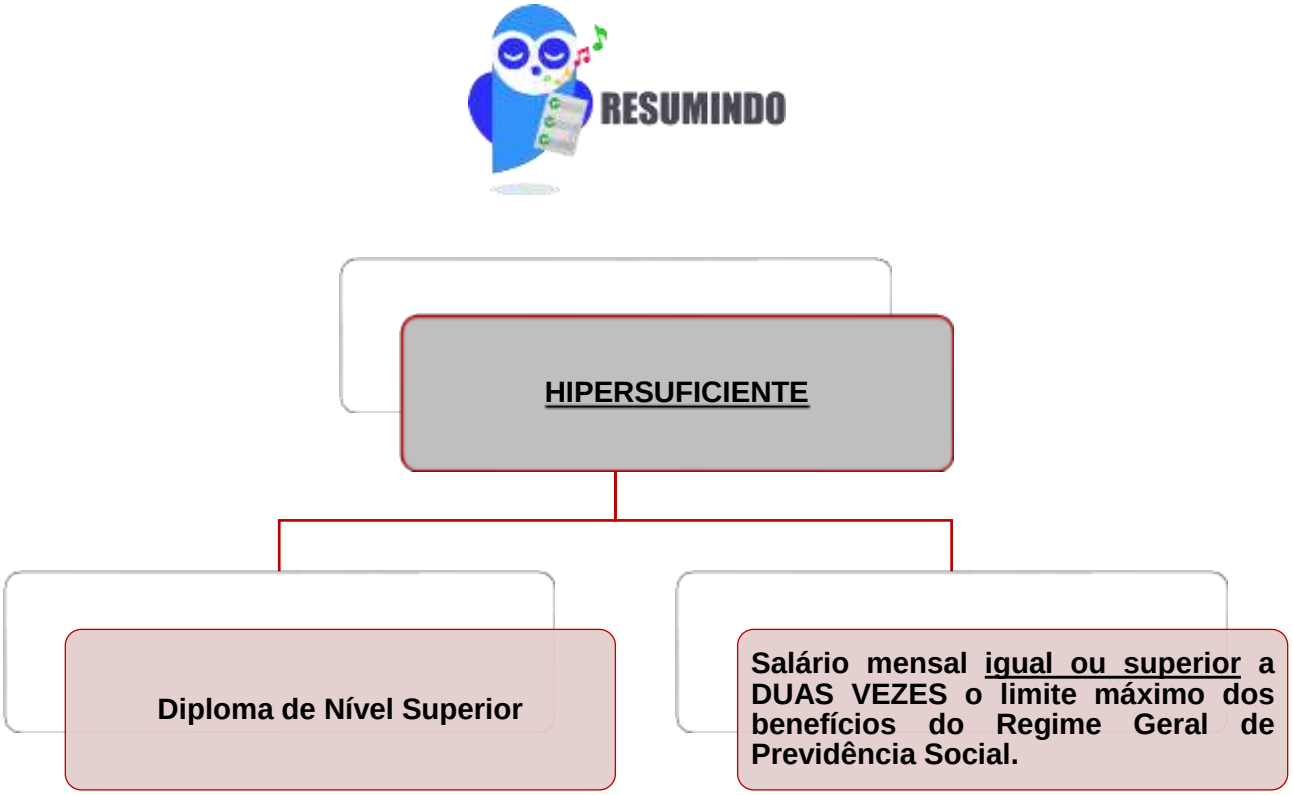
**Neste sentido, veja:**

> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao

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

Logo, o empregado que preencher estes requisitos legais poderá negociar individualmente com o seu empregador, e com a mesma "força" normativa contida em um instrumento coletivo e, inclusive, se sobrepondo à lei, quando se tratar de qualquer dos temas abordados pelo **artigo 611-A da CLT**, tais como, banco de horas anual, teletrabalho, sobreaviso, intervalo intrajornada etc.

**Assim...**




Na atual situação econômica enfrentada pelo país, tal princípio revelou-se necessário de ser mitigado, ou seja, a sua aplicabilidade frente às normas trabalhistas deve ser mais tênue, como se tem verificado através do fenômeno jurídico da **flexibilização dos direitos trabalhista**, como explica **José Francisco Siqueira Neto:**

> "A flexibilização do direito do trabalho é também entendida como um instrumento de adaptação rápida do mercado de trabalho. Neste sentido é concebida como a parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente no

> conjunto de medidas destinadas a dotar o direito laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento".

A exemplo desta **flexibilização**, temos a criação do Programa Seguro-Emprego - PSE, Lei nº 13.189/2015, que objetiva atenuar os encargos trabalhista do empregador, através de uma parceria com o Poder Executivo Federal, por meio de um custeio pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, permitindo, assim, uma redução salarial, bem como da jornada de trabalho, em até 30% (trinta por cento). A legislação em questão revela-se antagônica aos preceitos mais protetivos do direito do trabalho em favor da parte hipossuficiente, mas também não deixa de ampará-lo ao garantir que mantenha seu emprego e a forma de sustento própria.
E, claro, a grande flexibilização surge com a reforma trabalhista, na qual torna-se o clássico exemplo na nova ordem jurídica, flexibilizando direitos, como jornada de trabalho, intervalo intrajornada, rescisão contratual etc.
Diante do exposto, passamos ao estudo das vertentes do princípio protetivo, como se verifica:

## 3.1.1 - Princípio do in dubio pro operário

O referido princípio prega que diante de uma **norma trabalhista** poderá haver **diferentes interpretações,** algumas mais benéficas ao trabalhador, outras nem tanto. Nesta toada, e com a aplicação deste princípio, **havendo interpretações divergentes** frente a uma mesma norma, deverá se **aplicar aquela que for mais benéfica ao operário,** ou seja, ao trabalhador.
Como exemplo, podemos mencionar a hipótese de a empresa prever em norma regulamentar uma gratificação a ser paga aos seus empregados sobre o salário, este que é passível de diferentes interpretações como base de cálculo, podendo pensá-lo como salário mínimo, piso salarial, salário básico, salário contratual, entre outros. Nessa situação, o intérprete deverá usar como base de cálculo para gratificação o que for mais benéfico ao trabalhador, em regra, o salário contratual.
Ainda, devemos observar o entendimento majoritário na doutrina pela **inaplicabilidade da regra do in dubio pro operário** no âmbito processual, haja vista que todas as partes devem ser tidas como iguais para fins processuais.
A regra contida no art. 8º, § 2º, da CLT, impede o Judiciário Trabalhista, por meio das Súmulas e enunciados de jurisprudência, de criar ou restringir direitos, o que não abalou o princípio in dubio pro operário, pois este constitui método de interpretação e integração da lei.
No campo probatório, não se aplica o princípio in dubio pro operário, pois o Direito Processual (CLT, art. 818; CPC, art. 373) impõe ao autor a prova do fato constitutivo do direito, e, ao réu, a prova do fato modificativo, extintivo ou impeditivo do direito.

## 3.1.2 - Princípio da norma mais favorável

O **princípio da norma mais favorável** estabelece que **havendo mais de uma norma aplicável a um determinado caso** em concreto, deverá se aplicar **aquela que se revelar em sua amplitude mais benéfica ao empregado, independente** da hierarquia desta norma.
No direito do trabalho há uma flexibilização da hierarquia das normas, contrapondo-se à rígida e inflexível hierarquia das normas previstas nos demais ramos do direito, conforme Pirâmide de Hans Kelsen.
Logo, no direito do trabalho não se aponta a ilegalidade ou inconstitucionalidade de uma norma, por essa não encontrar seu fundamento de validade, ou seja, estar em plena compatibilidade com uma norma de

hierarquia superior, desde que não haja com esta norma qualquer supressão ou redução de direitos trabalhistas.

Com intuito de clarear este princípio, observemos o exemplo a seguir: Supondo que haja um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) prevendo um adicional de hora extra em 100%, em contraponto à Constituição Federal (localizada no ápice de hierarquia da pirâmide de Hans Kelsen), a qual prevê um adicional, no mínimo, de 50% sobre o valor da hora normal (Artigo 7º, XVI, CF/1988). Nesta situação, o intérprete do direito deverá aplicar ao trabalhador que faz jus a horas extras, a norma que lhe for mais favorável, independente de qualquer hierarquia, qual seja, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Ainda, havendo conflito entre Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), a aplicação de uma perante a outra não gera nulidade daquela que não foi aplicada, o que depende de uma averiguação casuística. No entanto, devemos ressaltar que, com a vigência da reforma trabalhista, o **artigo 620 da CLT** passou a prever que os **Acordos Coletivos de Trabalho sempre prevalecerão sob as Convenções Coletivas de Trabalho.**

Logo, tal prerrogativa vai de encontro ao princípio abordado, já que o ACT será aplicado, ainda que mais prejudicial que a CCT.

**Veja:**

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




Por fim, observa-se que este princípio não possui aplicabilidade absoluta, ou seja, encontra alguns limites de aplicabilidade quando se tratar de normas proibitivas governamentais de politica econômica e salarial, conforme teor do **artigo 623, "caput" e parágrafo único da CLT:**

> **Art. 623.** Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.
>
> Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento.

**(FGV – OAB - 2018)** Em determinada localidade, existe a seguinte situação: a convenção coletiva da categoria para o período 2018/2019 prevê o pagamento de adicional de 70% sobre as horas extras realizadas de segunda-feira a sábado. Ocorre que a sociedade empresária Beta havia assinado um acordo coletivo para o mesmo período, porém alguns dias antes, prevendo o pagamento dessas horas extras com adicional de 60%%. De acordo com a CLT, assinale a opção que indica o adicional que deverá prevalecer.

A)Prevalecerá o adicional de 70%, por ser mais benéfico aos empregados.

B)Diante da controvérsia, valerá o adicional de 50% previsto na Constituição Federal.

C)Deverá ser respeitada a média entre os adicionais previstos em ambas as normas coletivas, ou seja, 65%.

D)Valerá o adicional de 60% previsto em acordo coletivo, que prevalece sobre a convenção.

**Gabarito: D**

**Comentários:** Nos termos do artigo 620 da CLT, o acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva de trabalho, independe de hierarquia de norma, ou ainda, de se torna norma mais benéfica.

## 3.1.3 - Princípio da Condição mais benéfica

O princípio da condição mais benéfica prevê que havendo alguma vantagem concedida ao empregado, quer por contrato de trabalho, quer por regulamento empresarial, essa passará a ser integrada de forma definitiva ao contrato de trabalho, não sendo mais possível a sua redução ou supressão ao longo da relação laboral, conforme **artigo 468, "caput" e parágrafo primeiro da CLT:**

> Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.
>
> § 1o Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.
>
> § 2o A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Ainda, neste sentido, observa-se a **Súmula nº 51 do TST:**

> NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.
>
> I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.
>
> II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Diante deste panorama jurídico apontado, verifica-se que este princípio preconiza a chamada **Teoria do Direito Adquirido** (Art. 5º, XXXVI, CF), ou seja, aquele direito angariado pelo trabalhador **incorporará de forma definitiva** ao seu patrimônio jurídico.
No entanto, observe que a **Súmula nº 51, II, do TST** prevê uma **possibilidade de renúncia,** em **exceção ao princípio da irrenunciabilidade**, haja vista que o empregado entendendo haver regulamento vigente na empresa e que a ele seria mais vantajoso, poderá optar por este, em renúncia ao outro, que entende não ser tão vantajoso para si.

A dúvida que pode surgir ao estudar estes aspectos, acima mencionados, se referirá quanto à incorporação de direitos de forma definitiva, quando tratar-se de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Com intuito de sanar qualquer dúvida, a reforma trabalhista alterou o entendimento consubstanciado na **Súmula nº 277 do TST,** a qual deverá ser cancelada, de forma que:

> Art. 614, § 3o da CLT - Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Nesta toada, os direitos consignado em clausulas normativas terão prazo de vigência, qual seja, até 2 anos, não integrando ao contrato de trabalho em nenhuma hipótese.
Assim, podemos afirma pela não aplicabilidade da **Teoria da Ultratividade** aos instrumentos de negociação coletiva, o qual trazia a ideia de que em havendo cláusulas normativas em ACT ou CCT se teria a integração ao contrato de trabalho por prazo indeterminado, ou seja, além do seu prazo de vigência. Tal situação perduraria até que se fosse realizada nova negociação coletiva modificando ou suprimindo os direitos no instrumento estabelecidos.
Além disso, outras foram as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, de forma que o § 2º do art. 468 da CLT autoriza a **supressão da gratificação de função de confiança** quando o empregado é **revertido ao cargo efetivo**, mesmo que tenha exercido a função de confiança por dez ou mais anos, contrariando o inciso I da Súmula 372 do TST, que também deverá ser cancelado. Mais uma vez **NÃO prevalece o tratamento mais benéfico ao trabalhador.**
Ainda, o **§ 2º do art. 457 da CLT** autoriza indiretamente a **supressão do auxílio-alimentação, dos prêmios, das diárias de viagem e abonos**, mesmo que antes concedidos habitualmente por liberalidade do empregador, pois expressamente afirma que tais benefícios não se incorporam ao contrato de trabalho.
Passaremos à análise de alguns outros princípios, inclusive afetados pela reforma trabalhista. São eles:

## 3.2 - Princípio da Primazia da Realidade

O **princípio da primazia da realidade** pode ser traduzido nas relações jurídico trabalhistas ao se verificar que no âmbito do direito do trabalho o que **prepondera** são os **fatos (realidade),** independente de qualquer ficção jurídica criada através de disposições contratuais escritas, por exemplo. Logo, caso o empregador apresente comprovante de pagamento do salário, mas o empregado demonstre depósitos mensais de parte do salário tendo sido pago "por fora", o que prepondera é a realidade dos fatos sobre os holerites de pagamentos mensais apresentados.
Outro exemplo prático facilmente identificado, quando o empregado "X" é contratado na condição de autônomo, constituindo uma relação de trabalho, sendo que os fatos preenchem todos os requisitos típicos de uma relação de emprego ("SHOPP" – subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e pessoa física).
Neste sentido, observe o teor do **artigo 9º, "caput", da CLT:**

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

Assim, conclui-se que não importa a nome dado à situação pelo direito ou tipificada pelo empregador a seu cargo, o que se caracteriza para análise do direito do trabalho são os fatos práticos e sua realidade.

## 3.3 - Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva ao Empregado

**O princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado é compreendido através do teor do**

**artigo 468, "caput", da CLT**, como se verifica:

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

De acordo com esse preceito legal, o empregador não poderá fazer qualquer alteração contratual que ocasione prejuízo ao empregado, seja esse direto ou indireto, com ou sem consentimento.
No mais, ao empregador cabe assumir os riscos de empreendimento (Princípio da Alteridade), de forma a receber os bônus e os ônus de seu negócio, e de nenhuma forma isso pode ser repassado para o empregado, conforme artigo 2º da CLT.
No entanto, **algumas exceções a este princípio** surgem, em razão da reforma trabalhista, as quais devemos destacar:

- ✓ Alteração do contrato de trabalho do regime de **teletrabalho para o presencial, mediante aviso prévio de quinze dias**;

- ✓ Flexibilização dos direitos trabalhistas por meio de norma coletiva, nos termos do **artigo 611-A da CLT.**
  ***Neste ponto, observa que alguns direitos trabalhistas não são passíveis de negociação, conforme artigo 611-B da CLT;**

- ✓ **Supressão da gratificação de função** do empregado que laborou em cargo ou função de confiança, mesmo após dez anos de labor;

- ✓ **Permissão para renúncia/transação** feita por empregado que perceba **salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo do benefício previdenciário,** e ainda, possua diploma de curso superior, de forma que a sua estipulação prevalecerá sobre a legislação, **nos termos do artigo 611-A da CLT e Artigo 444 da CLT**; e
- ✓ **Supressão do auxílio-alimentação, diárias de viagem ou do prêmio por determinação do empregador que antes os concedia por liberalidade** – art. 457, parágrafo único, da CLT. O artigo é expresso ao afirmar que tais benesses, mesmo que habitualmente concedidas, não se incorporam ao contrato.

**(FGV – OAB - 2018)** O sindicato dos empregados em tinturaria de determinado município celebrou, em 2018, acordo coletivo com uma tinturaria, no qual, reconhecendo-se a condição financeira difícil da empresa, aceitou a redução do percentual de FGTS para 3% durante 2 anos. Sobre o caso apresentado, de acordo com a previsão da CLT, assinale a afirmativa correta.

A) É válido o acerto realizado porque fruto de negociação coletiva, ao qual a reforma trabalhista conferiu força legal.

B) Somente se houver homologação do acordo coletivo pela Justiça do Trabalho é que ele terá validade em relação ao FGTS.

C) A cláusula normativa em questão é nula, porque constitui objeto ilícito negociar percentual de FGTS.

D) A negociação acerca do FGTS exigiria que, ao menos, fosse pago metade do valor devido, o que não aconteceu no caso apresentado.

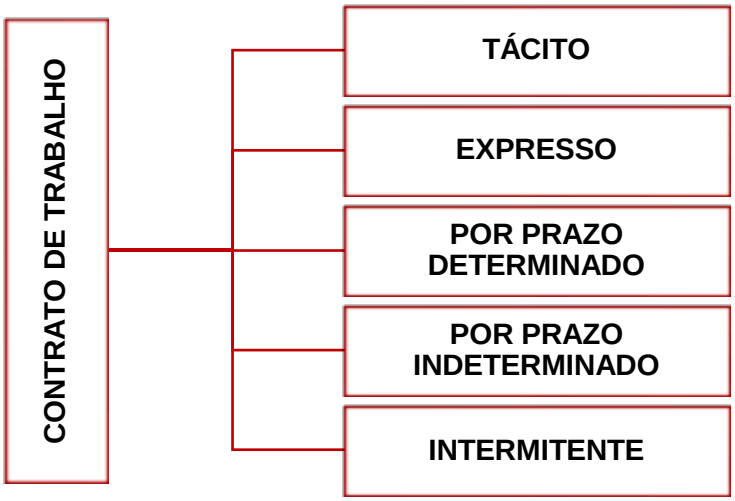
**Gabarito: C**

**Comentários:**

O artigo 611-B, III, da CLT aponta um rol de objetos ilícitos para fins de negociação coletiva e, dentre as hipóteses, observamos como sendo ilícito para fins de negociação a flexibilização do recolhimento do FGTS.

## 3.4 - Princípio da Continuidade da Relação De Emprego

Objetivando o entendimento amplo deste princípio, devemos relembrar que o **contrato de trabalho** tem por característica ser de **trato sucessivo**, o que quer dizer que ele se **prolonga no tempo,** e como regra, **possui um termo inicial, mas não possui um termo final** (contrato por prazo indeterminado).
Nesta toada, sob um panorama geral, os contratos de trabalho podem ser vistos sobre a seguinte perspectiva:




Desta forma, sendo o contrato de trabalho, como regra, por prazo indeterminado, e, portanto, de trato sucessivo, vigora sobre ele o princípio da continuidade da relação de emprego.
Ademais, este princípio ainda favorece o empregado quanto ao ônus da prova, como se constata através da **Súmula nº 212 do TST:**

> **Súmula nº 212 do TST - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA.** O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Diante deste preceito legal, verifica-se que, como regra, caberá ao empregador provar o término da relação contratual de trabalho, havendo uma presunção relativa de que o empregado não deu causa a essa rescisão.
Ao se analisar o esquema acima realizado, verifica-se uma nova modalidade contratual que estudaremos nas próximas aulas, qual seja, o contrato de trabalho intermitente, este é verificado pela prestação de serviço, com registro na CTPS, sendo realizado mediante convocação, e cabendo ao empregado aceitar ou não o chamado, quando laborará nas horas e dias determinados, percebendo remuneração proporcional ao período, conforme artigo 443, § 3º da CLT.
Neste sentido:




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

## 3.5 - Princípio da Irrenunciabilidade e da Intransacionabilidade dos Direitos Trabalhistas.

O **Princípio da Irrenunciabilidade** objetiva **delimitar a autonomia de vontade** de uma das partes envolvidas nesta relação jurídico-trabalhista, no caso, a parte hipossuficiente, o empregado. Esta ideologia aplicada na seara trabalhista revela-se de extrema importância pelo temor reverencial ao qual o empregado é submetido, qual seja: o da perda do emprego, ou ainda, o de não obtê-lo, caso não venha a aceitar a renúncia ou transação de alguns direitos trabalhistas.
No mais, vale observar que os **direitos trabalhistas são de ordem pública** e, por isso, em regra, não podem ser renunciados, ainda que haja o consentimento do trabalhador, revelando-se, nesta hipótese, como nulo.
Logo, como na maioria dos princípios, este também não se apresenta como absoluto, comportando algumas exceções quando se tratar de renúncia ou transação. **Observe:**

### 3.5.1 - Renúncia

A renúncia caracteriza-se por um ato unilateral e voluntário de um direito que lhe é certo. Na Justiça do Trabalho, há algumas **hipóteses excepcionais em que a renúncia é admitida:**

- **Compensação de jornada – Artigo 59, §6º da CLT;**

> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
>
> § 6o É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

- **Banco de horas semestral - Artigo 59, §5º da CLT;**

> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
>
> § 5º O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo

> individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

- **Alteração do regime presencial para o teletrabalho - Artigo 75-C §1º da CLT;**

> Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
>
> § 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

- **Fracionamento das Férias - Artigo 134, §1º da CLT;**

> Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.
>
> § 1o Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

- **Renúncia ao regulamento empresarial – Súmula nº 51 do TST;**

Inicialmente, verifica-se que o **regulamento empresarial** nada mais é do que normas previstas pelo empregador em regulamento interno da empresa, e aplicável de forma cogente aos empregados que mantêm relação de emprego em específico com este empregador.
Acerca do tema, devemos observar a **Súmula nº 51 do TST:**

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

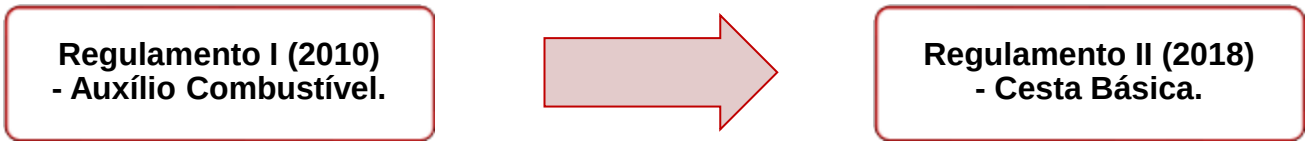
O **item I da Súmula 51 do TST** aponta que as cláusulas previstas no regulamento empresarial geram **direito adquirido** aos empregados que delas se beneficiam, de forma que a sua **alteração ou revogação só será aplicável aos empregados contratados após tal mudança.**

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

Tal item da **Súmula nº 51 do TST** traz uma **exceção ao Princípio da Irrenunciabilidade** aplicável ao Direito do Trabalho, em razão do **empregador poder renunciar ao regulamento** a ele aplicável em prol de **outro que entender ser mais benéfico**.



**Observe a seguinte situação hipotética:**




Supondo que o Regulamento "I" traga a previsão de que os empregados no transcorrer do contrato farão jus ao Auxílio Combustível. Nesta situação, todos os empregados admitidos entre 2010 e 2018 terão direito a este benefício.
Já os novos contratos a partir da vigência do Regulamento "II", 2018, farão jus tão somente a cesta básica, não havendo que se cogitar o direito ao auxílio combustível.
Assim, observe que temos dois regulamentos em vigência, sendo um deles aplicados aos antigos empregados, e o novo, aplicado aos novos contratados. Nesta toada, nada impedirá que o empregado que está sob a égide do Regulamento "I" renuncie em prol do regulamento "II", sendo, inclusive, uma renúncia legítima frente ao ordenamento jurídico.




**(FGV – OAB - 2018)** Uma sociedade empresária do ramo de informática, visando à redução de custos, decidiu colocar metade de seus funcionários em teletrabalho, com possibilidade de revogação, caso não desse certo. Sobre o regime de teletrabalho, com base na legislação trabalhista em vigor, assinale a afirmativa correta.

A)Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

B)Os materiais fornecidos pelo empregador para a realização do teletrabalho representam utilidades e integram a remuneração do empregado.

C)A jornada do empregado em teletrabalho que exceder o limite constitucional será paga como hora extra.

D)A empresa pode implementar, por vontade própria, o teletrabalho, sendo desnecessária a concordância expressa do empregado, já que seria mais vantajoso para ele.

**Gabarito: A**

**Comentários:**

A: Correta – Nos termos do artigo 75-C da CLT, poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

B: Errada – As utilidades fornecidas pelo empregador não integram a remuneração do empregado, conforme artigo 75-D da CLT.

C: Errada – O teletrabalhador não está submetido a controle de jornada, logo, não faz jus a horas extras, conforme artigo 62 da CLT.

D: Errada – Nos termos do artigo 75-C da CLT, poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de

teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

### 3.5.2 – Transação

A transação revela-se por um ato bilateral envolvendo empregado e empregador, no qual fazem concessões recíprocas acerca de um direito duvidoso, ou seja, não certo, a fim de evitar futuro litígio frente à Justiça do Trabalho.

- **Adesão a plano de demissão incentivada – Artigo 477-B da CLT -** Nesta modalidade observa-se a possibilidade de o empregado aderir ao PDV (Programa de Demissão Voluntária), previsto em norma coletiva, quando dará quitação geral ao empregador, este com eficácia liberatória geral. Veja:

> **Art. 477-B.** Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

- **Quitação anual das obrigações trabalhistas – artigo 507-B da CLT –** Agora, a CLT permite a quitação anual perante o sindicato da categoria do obreiro, quando se gerará a eficácia liberatória geral de todas as parcelas salariais envolventes naquele ano no contrato e constantes no termo de quitação. Nesse sentido:

> **Art. 507-B.** É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.
>
> Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

- **Celebração de cláusula compromissória de arbitragem - Artigo 507-A da CLT** – Apesar dos direitos trabalhistas serem tidos como indisponíveis, a **reforma trabalhista trouxe a possibilidade de se dirimir os conflitos trabalhistas através de arbitragem**, quando as partes utilizar-se-ão da sua livre autonomia de vontade para negociar e dirimir eventual conflito de interesses. No entanto, tal prerrogativa é restrita a determinados tipos de empregado, quais sejam, aqueles que perceberem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

**Nesse sentido:**

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

Até o momento da postagem desta aula, o **limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social** encontra-se amparado em **R$5.839,45.**

- **Homologação de acordo extrajudicial – Artigo 855-E da CLT** – A reforma trabalhista trouxe a possibilidade de **homologação de acordo extrajudicial**, devendo as partes estarem assistidas por advogados diferente, podendo, ainda, ser designada audiência de homologação ou não, o que ficará a cargo do juiz.

> **Art. 855-B.** O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.
>
> § 1o As partes não poderão ser representadas por advogado comum.
>
> § 2o Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.
>
> **Art. 855-C.** O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6o do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 desta Consolidação.
>
> **Art. 855-D.** No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.
>
> **Art. 855-E.** A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.
>
> Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Por fim, os **acordos judiciais e extrajudiciais**, homologados em juízo, como regra, terão por base **decisões irrecorríveis**.

- Conciliação operada no âmbito das **Comissões de Conciliação Prévia (CCP) – Art. 625-A a 625-H da CLT** – Quando realizada conciliação no âmbito da CCP será lavrado termo de conciliação, o qual gera eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas **(artigo 625-E, parágrafo único da CLT).**

Por fim, quando estudamos o princípio da irrenunciabilidade, devemos observar outros dois princípios correlatados a este, quais sejam:

## 3.6 - Princípio da Irredutibilidade Salarial

O referido princípio é consagrado na seara trabalhista por **vedar a redução salarial**, salvo quando disposto em Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, conforme **artigo 7º, inciso VI, CF/1988**.
O exemplo clássico em que o sindicato intervém na relação laboral é observado nas crises financeiras da empresa/país, em que é preferível negociar o salário a perder o emprego.
Outro exemplo recente que podemos mencionar, refere-se à adesão do empregador ao Programa Seguro-Emprego – PSE, este regido pela Lei nº 13.189/2015, com redação alterada pela Lei nº 13.456/2017.

## 3.7 - Princípio da Intangibilidade Salarial

No que tange ao **princípio da intangibilidade salarial**, observa-se que, em regra, é **vedado descontos no salário dos empregados**, em razão de seu caráter alimentar.

No entanto, o desconto salarial somente será admitido quando proveniente de:

- ✓ **Adiantamentos;**
- ✓ **Dispositivos de lei;**
- ✓ **Norma coletiva.**

Conforme preceituado no **artigo 462 da CLT, observa-se**:

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

## 3.8 - Princípio da Boa Fé

O **princípio da boa-fé** é **aplicável** ao direito do trabalho tanto no **direito material**, como no **direito processual**, no que tange às partes envolvidas, empregado e empregador, os quais devem agir com **lealdade,** cumprindo com suas obrigações, frente ao contrato de trabalho firmado, bem como a posteriori.
A **boa-fé** revela-se através dos empregados, em especial, nos contratos que demandam grande confiança, como exemplo, dos bancários que manipulam grande quantia em dinheiro, os empregados domésticos que laboram em âmbito residencial, ou ainda, nas hipóteses de cargos que exigem o sigilo profissional. Já em relação ao empregador, este princípio fica nítido através dos poderes diretivos e disciplinares que o empregador tem para com o empregado, mas que deve ser usado dentro da legalidade permitida.

**Nesta toada, tome nota das questões já exigidas pela banca acerca do tema:**




**(FGV – OAB - 2012)** No direito brasileiro, a redução do salário é:

(A) impossível.

(B) possível, em caso de acordo entre empregado e empregador, desde que tenha por finalidade evitar a dispensa do empregado sem justa causa.

(C) possível mediante autorização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

(D) possível mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

**Gabarito: D.**

**Comentários:** A questão envolve o princípio da irredutibilidade salarial, e a sua exceção, já que se autoriza de forma excepcional a redução salarial, desde que, previsto em negociação coletiva, conforme artigo 7º, VI da CF.

**(FGV – OAB – 2017)** Um grupo econômico é formado pelas sociedades empresárias X, Y e Z. Com a crise

econômica que assolou o país, todas as empresas do grupo procuraram formas de reduzir o custo de mão de obra. Para evitar dispensas, a sociedade empresária X acertou a redução de 10% dos salários dos seus empregados por convenção coletiva; Y acertou a mesma redução em acordo coletivo; e Z fez a mesma redução, por acordo individual escrito com os empregados.

Diante da situação retratada e da norma de regência, assinale a afirmativa correta.

(A) As empresas estão erradas, porque o salário é irredutível, conforme previsto na Constituição da República.

(B) Não se pode acertar redução de salário por acordo coletivo nem por acordo individual, razão pela qual as empresas Y e Z estão erradas.

(C) A empresa Z não acertou a redução salarial na forma da lei, tornando-a inválida.

(D) As reduções salariais em todas as empresas do grupo foram negociadas e, em razão disso, são válidas.

**Gabarito: C.**

**Comentários:** A questão cobrou a exceção à intangibilidade salarial. Segundo a CF, art. 7º, VI, a redução de salários somente pode se dar por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. A questão encontra fundamento, ainda, no Art. 611-B, IV, da CLT:

"Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: IV - salário mínimo".

**(FGV – OAB - 2010)** Assinale a alternativa que indique o princípio do Direito do Trabalho que prevê a proteção dos salários contra descontos não previstos em lei.

(A) Princípio da unidade salarial.

(B) Princípio da primazia da realidade.

(C) Princípio da materialidade salarial.

(D) Princípio da legalidade.

(E) Princípio da intangibilidade.

**Gabarito: E.**

**Comentários:** O princípio da intangibilidade salarial assegura a irredutibilidade salarial e garante ao trabalhador receber a contraprestação a que faz jus de forma estável, impedindo o empregador de efetuar qualquer desconto não previsto em lei, contrato coletivo, ou ainda, quando proveniente de adiantamentos (Art. 462 da CLT).

## 4 – Dicas / Resumo De Princípios Do Direito Do Trabalho

**Por fim, segue abaixo um breve resumo acerca da matéria:**




O **Princípio da Proteção** objetiva resguardar o trabalhador, sujeito hipossuficiente na relação de emprego. Tal princípio se subdivide em: princípio in dubio pro operário, princípio da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

O **Princípio in dubio pro operário** induz o intérprete, ao analisar um preceito que disponha sobre regra trabalhista, a optar, dentre duas ou mais interpretações possíveis, pela mais favorável ao empregado.

A regra contida no art. 8º, § 2º, da CLT, impedindo o Judiciário Trabalhista, por meio das Súmulas e enunciados de jurisprudência, de criarem ou restringirem direitos, não abalou o princípio in dubio pro operário, pois este constitui método de interpretação e integração da lei. No campo probatório, não se aplica o princípio in dubio pro operário, pois o Direito Processual (CLT, art. 818; CPC, art. 373) impõe ao autor a prova do fato constitutivo do direito, e, ao réu, a prova do fato modificativo, extintivo ou impeditivo do direito.

O **Princípio da norma mais favorável traz a ideia de se aplicar a norma mais favorável ao empregado, independentemente** de sua posição na **escala hierárquica.** Entretanto, só importará em exceção ao princípio quando o acordo coletivo contiver direitos menos favoráveis ao trabalhador que a convenção coletiva prevalecerá.

A regra básica é: O acordo coletivo **SEMPRE** prevalecerá sobre a Convenção coletiva de Trabalho.

O **Princípio da aplicação da condição mais benéfica** determina que as condições mais vantajosas estipuladas no contrato de trabalho do empregado, ou mesmo as constantes no regulamento da empresa, prevalecerão, independentemente da edição de norma superveniente dispondo sobre a mesma matéria, estabelecendo nível protetivo menor.

O **princípio da primazia da realidade** prescreve que a verdade real (verdade dos fatos) prevalecerá sobre a verdade formal.

O **princípio da inalterabilidade contratual lesiva** não permite a alteração contratual que traga prejuízos ao empregado (CLT, art. 468)

O **princípio da continuidade da relação de emprego** estabelece que a regra é a de que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado, somente permitindo os contratos a termo em situações excepcionais, previstas em lei.

O **Princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas** determina que os direitos trabalhistas do obreiro são indisponíveis. Como na maioria dos princípios, este também não se apresenta como absoluto, comportando algumas exceções quando se tratar de renúncia ou transação.

↳ O **princípio da irredutibilidade salarial** decorre do próprio princípio da intangibilidade, sendo certo que a CF/1988 (art. 7º, VI) determinou como regra a irredutibilidade de salários, mas não de forma absoluta, permitindo a redução temporária de salários mediante acordo ou convenção coletiva.

↳ O **Princípio da intangibilidade salarial** objetiva proteger a integralidade e a intangibilidade do salário do obreiro em face do empregador, dos credores do empregado e dos credores do empregador.

↳ Por fim, o **Princípio da boa-fé** prevê que as partes envolvidas, empregado e empregador, devem agir com lealdade, cumprindo com suas obrigações, frente ao contrato de trabalho firmado, bem como a posteriori.

**Aguardo vocês em nossa próxima aula!**

**Bons estudos e muito sucesso a todos!**

**Prof.ª Priscila Ferreira**

**prof.prisfer@gmail.com**  **Fórum de Dúvidas do Portal do Aluno**

 **@profpriscilaferreira**

# 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.**