

## **Aula 00**

*SECONT-ES (Auditor do Estado -  
Ciências Jurídicas) Direito do Trabalho -  
2021 (Pré-Edital)*

Autor:  
**Antonio Daud**

08 de Abril de 2021

## Sumário

1 - Considerações Iniciais.....	2
2 - Desenvolvimento.....	2
2.1 – Princípios do Direito do Trabalho.....	2
2.2 - Fontes do Direito do Trabalho.....	8
2.3 – Direitos Constitucionais dos Trabalhadores.....	15
Questões Comentadas.....	25
Lista de Questões.....	44
Gabarito.....	50
Resumo.....	51
Conclusão.....	54



## 1 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Oi amigos(s),

Iniciaremos agora nosso curso de Direito do Trabalho, por meio desta aula do "PDF simplificado".

O tema da aula de hoje é bastante cobrado, de uma forma geral. Portanto, fiquemos todos atentos!

## 2 - DESENVOLVIMENTO

Inicialmente veremos o tópico "Princípios do direito do trabalho", no qual iremos discorrer acerca dos principais itens que surgem em provas.

Após isto iremos estudar sobre as "Fontes do Direito do Trabalho" e, por fim, veremos os "Direitos constitucionais dos trabalhadores".

Quanto a este último tópico, é importante frisar que, na Constituição Federal de 1988 (CF/88), são elencados direitos que se relacionam aos mais diversos assuntos deste curso.

Desta forma, comentaremos nesta aula sobre todos os direitos constantes da CF/88, mas, por questões didáticas, o aprofundamento das regras pertinentes será realizado nas aulas respectivas.

Exemplo: comentaremos brevemente nesta aula sobre os incisos que tratam de limitação de jornada, mas o aprofundamento do assunto será feito na aula específica sobre "jornada de trabalho".

Sendo assim, aproveitem este tópico da aula para decorar a **literalidade dos direitos constitucionais** (que cai bastante em prova) e depois, nas demais aulas, aprofundaremos os temas incluindo a jurisprudência do TST e a legislação específica.

### 2.1 – Princípios do Direito do Trabalho

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA

Ao estudar Direito do Trabalho deparamo-nos com diversos princípios. Na seção abaixo, falaremos sobre os mais importantes princípios do direito individual do trabalho para fins de concurso.

#### 2.1.1 - Princípio protetor

Nas relações empregatícias sempre existe o conflito entre o detentor do capital (o empregador) e o detentor da mão de obra, que é o empregado, e essa relação entre as partes, naturalmente, é desequilibrada em função do poder econômico dos detentores de capital.

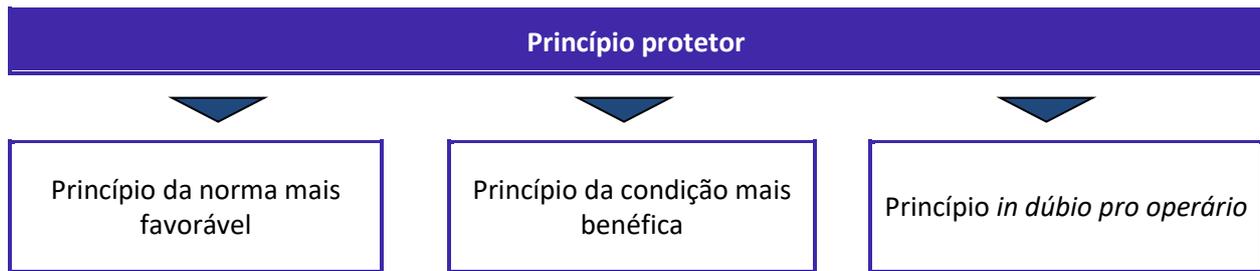
Informalmente podemos dizer que é a regra de ouro: quem tem o ouro faz as regras ;-)



Para atenuar esse desequilíbrio existente entre o capital e o trabalho criou-se o direito do trabalho, que é alicerçado no **princípio protetor** (ou **princípio da proteção**).

É preciso destacar que, nos últimos tempos, tal princípio tem sofrido tentativas de esvaziamento, como na reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e na “lei da terceirização” (Lei 13.429/2017), com a ampliação das hipóteses admitidas.

Conforme disposto na doutrina, capitaneada pelo jurista Américo Plá Rodriguez, o princípio protetor pode ser subdividido nos princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica e *in dubio pro operario*.



### 2.1.1.1 - Princípio da norma mais favorável

Segundo este princípio se deve aplicar ao caso concreto, havendo mais de uma norma em vigor regendo o mesmo assunto, **a que seja mais favorável ao empregado**.

Pela aplicação deste princípio, portanto, respeitadas as regras de Hermenêutica Jurídica, deve-se buscar a aplicação da norma mais favorável ao obreiro.

É interessante notar que o princípio aplica-se mesmo antes que as normas trabalhistas entrem em vigor, ou seja, durante a elaboração das mesmas.

#### Exceções ao princípio da norma mais favorável:

**1)** Os chamados “preceitos de ordem pública” (também conhecidos<sup>1</sup> como “normas proibitivas estatais”). Vamos tratar desse assunto tomando um exemplo. A prescrição é um desses temas de ordem pública. O prazo previsto na CF é, como será estudado mais adiante, de 2 e 5 anos. Se um Acordo Coletivo do Trabalho (ACT) previsse, por exemplo, prazo prescricional de 30 anos, este não iria prevalecer em relação ao prazo constitucional.

Além deste caso, com a mudança promovida pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) houve uma nítida tentativa de flexibilização deste princípio, passando a se falar em pelo menos outras duas exceções, comentadas a seguir:

**2)** Para as matérias listadas no art. 611-A da CLT, uma regra prevista em um Acordo Coletivo do trabalho, por exemplo, poderá prevalecer sobre disposição existente no texto de uma lei, ainda que a regra legal seja

<sup>1</sup> RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. 5a ed. 2015, p. 24.



mais favorável ao empregado. Portanto, para tais assuntos, houve uma inegável tentativa de esvaziamento do princípio da norma mais favorável.

3) Segundo as regras da Lei da Reforma Trabalhista, as condições previstas em Acordos Coletivos (ACT – que é o instrumento celebrado entre sindicato de empregados e empresa) “sempre prevalecerão” sobre aquelas previstas mediante Convenção Coletiva (CCT – celebrada entre dois sindicatos), segundo o art. 620 da CLT:

CLT, art. 620. As condições estabelecidas em **acordo** coletivo de trabalho **sempre prevalecerão** sobre as estipuladas em **convenção** coletiva de trabalho.

Portanto, podemos dizer que o princípio da norma mais favorável é ofuscado quando estiverem presentes normas de acordos ou convenções coletivas do trabalho.

### 2.1.1.2 - Princípio da condição mais benéfica

O **princípio da condição mais benéfica** está relacionado às **cláusulas contratuais** (constantes do contrato de trabalho ou regulamento da empresa), que, sendo mais vantajosas ao trabalhador, devem ser preservadas durante a vigência do vínculo empregatício.

Assim, pela aplicação deste princípio, é inválida a supressão de cláusula de contrato de trabalho que prejudique o empregado.

Nesta linha o artigo 468 da CLT:

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.

Outro exemplo de manifestação do princípio da condição mais benéfica é o seguinte excerto da Súmula 51 do TST:

SUM-51 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.

A seguinte passagem da obra de Sérgio Pinto Martins<sup>2</sup> nos permite enxergar o princípio em estudo:

---

<sup>2</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 70.



“A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro.”

### 2.1.1.3 - Princípio *in dubio pro operario*

Segundo o **princípio *in dubio pro operario***, diante de duas opções igualmente válidas, o intérprete do direito do trabalho deve aplicar a opção mais vantajosa ao trabalhador.

Tal princípio é criticado pelo Ministro Godinho visto que entraria em conflito com o **princípio do juiz natural** (CF/88, art. 5º, XXXVII e LIII<sup>3</sup>), segundo o qual o intérprete deve atuar imparcialmente nas questões postas em juízo.

Segundo o Ministro Godinho<sup>4</sup>,

“(...) havendo dúvida do juiz em face do conjunto probatório existente e das presunções aplicáveis, ele deverá decidir em desfavor da parte que tenha o ônus da prova naquele tópico duvidoso, e não segundo a diretriz genérica *in dubio pro operario*.”

O princípio em estudo fundamenta-se na necessidade de equilibrar a relação entre capital e trabalho também no aspecto processual, o que, atualmente, atrita com a teoria do ônus da prova.

O princípio *in dubio pro operario* também é conhecido como princípio *in dubio pro misero*.

## 2.1.2 - Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Assim como comentamos em relação ao princípio da condição mais benéfica, o **princípio da inalterabilidade contratual lesiva** também está expresso no artigo 468 da CLT, transcrito pouco acima.

Este princípio tem origem no princípio geral do direito civil da inalterabilidade dos contratos (*pacta sunt servanda*).

Percebam que este princípio não impede alterações contratuais trabalhistas, que são comuns na prática. O que se restringe são as alterações **lesivas** onde o empregado é prejudicado.

É sabido que o empregador, nesta condição, possui **poder diretivo** para gerenciar seu negócio – é o chamado *jus variandi* do empregador.

<sup>3</sup> CF/88, art. 5º, LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente.

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 205.



Quanto a este aspecto é importante salientar que pequenas alterações efetuadas pelo empregador, que não frustrem direitos trabalhistas podem ser implementadas, devendo-se analisar o caso concreto para verificar se houve ou não afronta ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Além disso, ressalte-se que algumas cláusulas contratuais podem ser negociadas com intermediação da representação sindical obreira, através de negociação coletiva.

É possível, então, por meio de negociação coletiva, que certas cláusulas sejam flexibilizadas com vistas a evitar mal maior. Falaremos sobre isto nos comentários do artigo 7º da CF/88.

### 2.1.3 - Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Este princípio, também chamado de **princípio da imperatividade das normas trabalhistas**, é uma limitação à autonomia das partes no direito do trabalho.

No direito civil, as partes têm autonomia para negociar cláusulas contratuais, o que, no direito do trabalho, poderia vir a fazer com que o trabalhador abrisse mão de direitos para conquistar ou manter seu emprego.

Assim, tendo em vista o já comentado desequilíbrio entre capital e trabalho, no âmbito trabalhista as partes **não** podem negociar livremente cláusulas trabalhistas.

O princípio em estudo está relacionado à impossibilidade, em regra, da **renúncia**<sup>5</sup> no Direito do Trabalho (ato pelo qual o empregado, por simples vontade, abriria mão de direitos que lhe são assegurados pela legislação).

Por outro lado, com a aprovação da Lei 13.467 (reforma trabalhista), o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas foi apequenado, a exemplo daquelas situações em que o negociado pode prevalecer sobre o legislado:

CLT, art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (..)

Além disso, os chamados “altos empregados”, que são aqueles com nível superior e que recebem salários superiores a duas vezes o teto do RGPS, poderão negociar diretamente com seus empregadores, sem intermediação pelo sindicato profissional (CLT, art. 444, parágrafo único).

Assim, no caso destes empregados, eles próprios poderão transacionar direitos, de modo que, para eles, houve redução na incidência do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

### 2.1.4 - Princípio da primazia da realidade

Por meio deste princípio, busca-se, no direito do trabalho, priorizar a **realidade em detrimento da forma**.

---

<sup>5</sup> Os assuntos “Renúncia e Transação” serão tratados em outro tópico.



Assim, nos casos em que haja, por exemplo, típica relação de emprego mascarada por contrato de estágio (veremos que estagiário não é empregado), por aplicação deste princípio a relação empregatícia deverá ser reconhecida.

Outro exemplo: determinada empresa contrata um “prestador de serviços” que, na realidade, é um autêntico empregado, pois na relação existem todos os elementos que configuram a relação de emprego: neste caso, por aplicação do princípio em estudo, será desconstituída a relação contratual de direito civil e reconhecida a relação de emprego.

O Princípio da primazia da realidade também é chamado de **princípio do contrato realidade**.

Como no Direito do Trabalho os fatos são mais importantes que os ajustes formais (vide exemplos citados acima), a CLT prevê a nulidade dos atos praticados com objetivo de fraudá-la:

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

## 2.1.5 - Princípio da continuidade da relação de emprego

Este princípio valoriza a permanência do empregado no mesmo vínculo empregatício, dadas as vantagens que isso representa.

Com o passar do tempo no mesmo emprego, o trabalhador recebe capacitação, realiza cursos, recebe aumentos salariais, vantagens remuneratórias como anuênios, quinquênios etc.

A Súmula 212 do TST é um exemplo de jurisprudência relacionada ao princípio da continuidade da relação de emprego:

SUM-212 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.

Estudaremos ao longo do curso os contratos de trabalho, e neste tópico é relevante frisar que, com base no princípio da continuidade da relação de emprego, a regra é que os contratos trabalhistas sejam firmados com prazo indeterminado.

Assim, tendo em vista o princípio em estudo, contratos de trabalho com prazo determinado representam exceção, e só terão lugar nos casos legalmente definidos. A regra é que o contrato seja **indeterminado**.

Também se relaciona ao princípio em estudo o artigo 448 da CLT, segundo o qual os contratos de trabalho continuam vigentes mesmo que haja mudança na propriedade na empresa (sucessão de empregadores).



## 2.1.6 - Princípio da intangibilidade salarial

Este princípio confere ao salário diversas garantias jurídicas, visto que este possui natureza alimentar.

Assim, a intangibilidade salarial abrange não apenas a irredutibilidade nominal do seu valor, mas também vedação a descontos indevidos, tempestividade no pagamento, etc.

Seguem dispositivos da CF/88 e da CLT que materializam o **princípio da intangibilidade salarial**:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

CLT, art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

CLT, 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.

CLT, art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

Os dispositivos constitucionais e celetistas mencionados, que se relacionam ao princípio em estudo, serão detalhados na aula sobre o assunto “Remuneração e Salário”.

## 2.2 - Fontes do Direito do Trabalho

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

As fontes do direito do trabalho são divididas em **formais e materiais**, e também entre **heterônomas e autônomas**.

### ➤ Fontes formais e materiais

O conceito de fonte **material** se relaciona a um momento pré-jurídico, onde fatores sociais, econômicos e políticos influenciam na positivação de normas jurídicas. É o caso, por exemplo, do movimento sindical operário.



Em outras palavras, fontes materiais são fatores que influenciam na criação e alteração das normas jurídicas (por isso se relacionam ao momento pré-jurídico).

As fontes **formais** do direito do trabalho se enquadram como tal em vista de sua exteriorização na ordem jurídica, na forma de Constituição, emenda à Constituição, lei, decreto, etc.

Assim, fontes formais são<sup>6</sup> “os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam-se na ordem jurídica”.

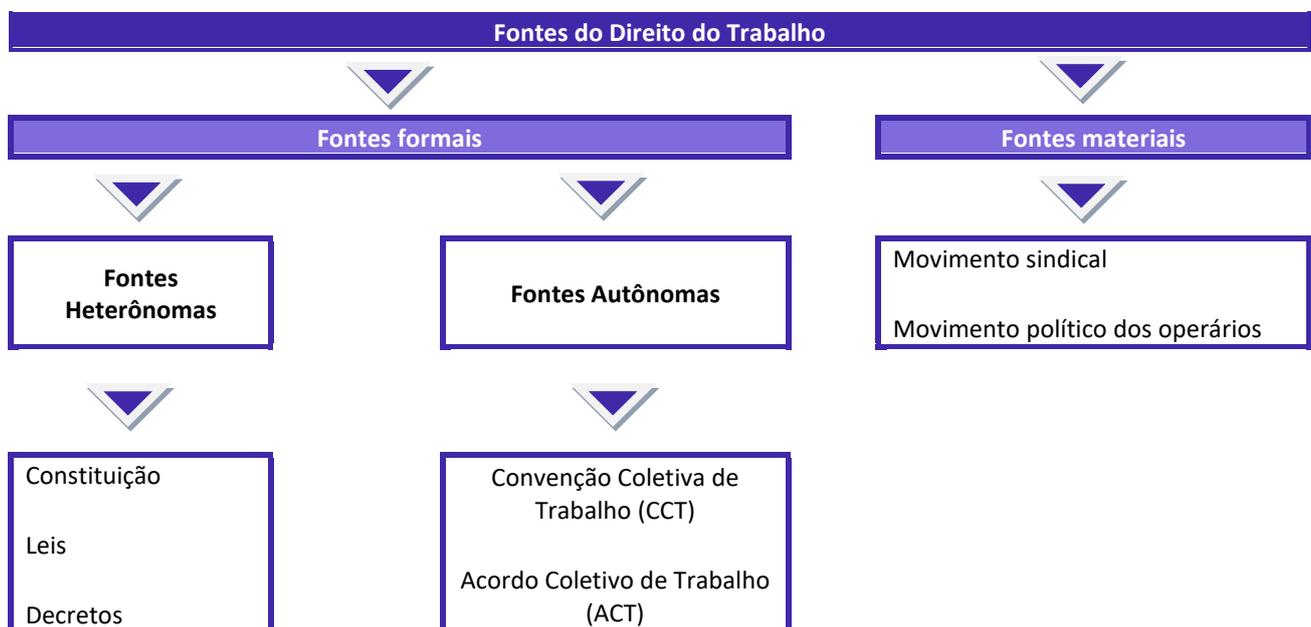
### ➤ Fontes heterônomas e autônomas

As fontes formais se dividem em fontes heterônomas e fontes autônomas.

Fontes **heterônomas** do direito do trabalho (leis, decretos, etc) são normas elaboradas pelo Estado, não havendo participação direta dos destinatários da mesma em sua produção.

Fontes **autônomas** são elaboradas pelos próprios destinatários, ou seja, os destinatários da norma regulamentam suas condições de trabalho, diretamente ou por meio de suas entidades representativas (sindicatos). Este é o caso das negociações coletivas de trabalho.

Segue um esquema para visualizarmos a relação entre os conceitos estudados:



Veremos agora as fontes formais do direito do trabalho, divididas em fontes heterônomas e fontes autônomas.

<sup>6</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 139.



## 2.2.1 - Fontes heterônomas

### Constituição Federal

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é fonte heterônoma do direito do trabalho, ocupando o ápice na hierarquia das normas jurídicas.

### Leis

As leis (regras jurídicas abstratas, impessoais e obrigatórias), emanadas do Poder Legislativo e promulgadas pelo Poder Executivo, são fonte formal do direito do trabalho.

As Medidas Provisórias (MP), emitidas pelo Presidente da República em caso de relevância e urgência, nos termos do artigo 62 da CF/88, também são fontes heterônomas do direito do trabalho.

### Tratados e Convenções Internacionais

Os **Tratados** e **Convenções** Internacionais são fontes heterônomas do direito do trabalho quando ratificados pelo Brasil.

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que sejam ratificadas pelo Brasil, portanto, são fontes formais do direito do trabalho.

Já que falamos em OIT, lembremos que aquele organismo internacional também expede as Recomendações, que são diplomas não obrigatórios e não ratificados pelos países membros; dessa forma, as Recomendações **não** são fonte formal do direito do trabalho.

#### ▪ Decretos

O Decreto é expedido pelo Presidente da República, nos termos do art. 84 da CF/88, e é considerado fonte formal do direito:

CF/88, art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República: (...)

IV - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução;

### Portarias, Instruções Normativas e outros atos

Como ensina Mauricio Godinho Delgado<sup>7</sup>,

“Os diplomas dessa natureza, em princípio, **não** constituem fontes formais do direito, dado que obrigam apenas os funcionários a que se dirigem e nos limites da obediência hierárquica”.

Entretanto, como esclarece o jurista, em alguns casos a própria lei atribui a estes normativos a tarefa de regulamentar determinados preceitos, como o seguinte artigo da CLT:

<sup>7</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 151.



CLT, art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Com base na determinação acima exposta, o Ministério do Trabalho expediu a Portaria 3.217/78, que inclui a Norma Regulamentadora nº 15, em cujos Anexos podemos encontrar limites de tolerância para ruído, calor e agentes químicos.

Com base neste entendimento, portanto, podemos considerar as Normas Regulamentadoras (NR) de Segurança e Saúde do Trabalho do MTb - aprovadas mediante Portaria - como fonte formal do direito do trabalho.

### Sentenças Normativas

As **sentenças normativas** são proferidas pela Justiça do Trabalho em processos de dissídio coletivo:

CF/88, art. 114, § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

### Laudo Arbitral

O **laudo arbitral** é o instrumento resultante de um processo de arbitragem, no qual um terceiro (normalmente chamado de árbitro) é chamado a solucionar um conflito de forma permanente.

Via de regra, quando a negociação coletiva é frustrada, há casos em que as partes (sindicatos) elegem um árbitro, a quem incumbirá proferir decisão (laudo arbitral) que solucione o impasse:

CF/88, art. 114, § 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger **árbitros**.

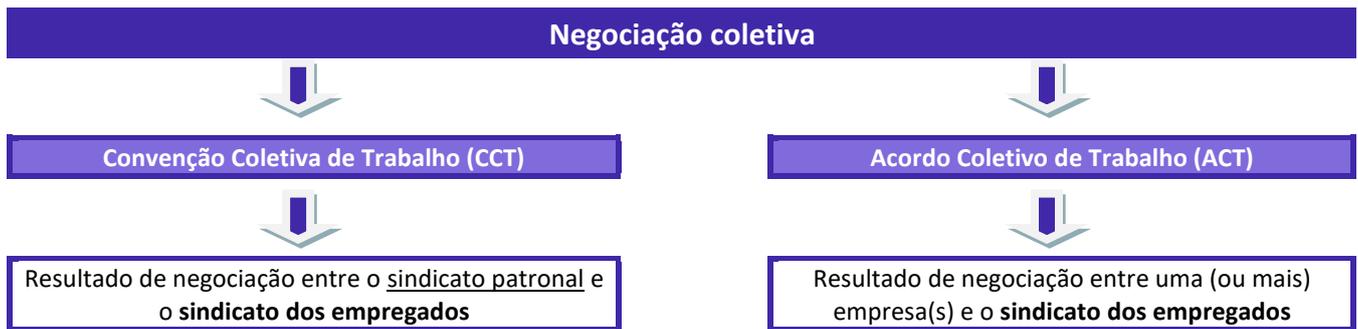
## 2.2.2 - Fontes autônomas

Fontes autônomas do direito do trabalho representam as **negociações coletivas de trabalho** (convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho).

Tais negociações têm validade jurídica e são elaboradas pelos empregadores e empregados com a participação das entidades representativas (sindicatos).

Segue abaixo um esquema representativo da relação entre negociação, convenção e acordo coletivos de trabalho, com os agentes envolvidos em sua elaboração:





Agora vamos tratar separadamente de algumas regras atinentes a cada uma das espécies de negociação coletiva. O assunto será abordado de forma completa durante o curso.

### ➤ **Convenção Coletiva de Trabalho**

A definição celetista de convenção coletiva de trabalho é a seguinte:

CLT, art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Assim, a convenção coletiva abrange toda a categoria profissional (comerciários, trabalhadores da indústria da construção, professores, etc.) na base territorial do sindicato.



Os empregados não são obrigados a filiar-se ao sindicato de sua categoria, mas mesmo os não filiados são abrangidos pelas disposições da convenção ou acordos coletivos de trabalho.

Nesta linha, por exemplo, mesmo o empregado não filiado ao sindicato representativo de sua categoria faz jus ao piso salarial porventura estabelecido na convenção coletiva.

### ➤ **Acordo Coletivo de Trabalho**

Vejamos a disposição celetista sobre os acordos coletivos de trabalho:

CLT, art. 611, § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Como se verifica no esquema anterior e na leitura da CLT, o ACT é celebrado entre o sindicato obreiro e a(s) empresa(s), **não** havendo participação ativa do sindicato patronal.

Acerca da hierarquia nas fontes do Direito do Trabalho, a partir da reforma trabalhista da Lei 13.467, as condições do **Acordo**, que são mais específicas do que aquelas da Convenção, **sempre prevalecerão** sobre as condições da **Convenção** Coletiva de Trabalho. Portanto, prevalecem aquelas condições oriundas do instrumento celebrado com a(s) empresa(s).

Veja abaixo como foi a alteração:

Antes	Depois
<del>Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acôrdo.</del>	Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho <b>sempre prevalecerão</b> sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Falaremos mais sobre o Direito Coletivo do Trabalho em aula específica deste curso.

### ➤ Usos e Costumes

Para finalizar o assunto, destaco que parte majoritária da doutrina enquadra os usos e costumes como fonte formal do direito do trabalho, com fundamento no artigo 8º da CLT:

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.

## 2.2.3 – Outras fontes

Bom pessoal, falamos então das fontes materiais do direito do trabalho e das formais, divididas em fontes heterônomas e autônomas. Precisamos comentar sobre outros institutos que, dada a controvérsia doutrinária sobre sua classificação, resolvi intitular de “outras fontes”.

### ➤ Jurisprudência

**Jurisprudência** é a reiterada interpretação conferida pelos tribunais às normas jurídicas, a partir do julgamento das demandas concretas levadas à apreciação judicial. É o caso, por exemplo, das Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Há controvérsia sobre a classificação da jurisprudência como fonte formal ou não. Alguns autores entendem que não é fonte formal, pois não têm valor de regra geral, de cumprimento obrigatório.



Outros autores entendem que a jurisprudência exerce o papel de criador do direito, como ensina o Ministro Godinho<sup>8</sup>:

“(...) as posições judiciais adotadas similar e reiteradamente pelos tribunais ganhariam autoridade de atos-regra no âmbito da ordem jurídica, por se afirmarem, ao longo da dinâmica jurídica, como preceitos gerais, impessoais, abstratos, válidos ad futurum – fontes normativas típicas, portanto.”

Contrariando tal posicionamento, a reforma trabalhista criou o §2º do art. 8º da CLT, buscando restringir o chamado “ativismo da justiça do trabalho”. Assim, o §2º prevê que os enunciados da jurisprudência trabalhista, como por exemplo, **súmulas e OJs**, não poderão extrapolar as obrigações previstas em lei:

CLT, art. 8º, § 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**.

Por exemplo: uma súmula do TST dizia que o empregador não deveria retirar a gratificação do empregado que perdesse o cargo em comissão após 10 anos. Tal obrigação imposta ao empregador não se encontra prevista em lei. Portanto, segundo a reforma promovida, o TST (e os demais tribunais do trabalho) não poderia criar obrigações como esta, já que não estão previstas em lei.

Finalizando o assunto jurisprudência, é importante falarmos sobre as **Súmulas Vinculantes**.

Com a Emenda Constitucional 45/2004 o Supremo Tribunal Federal (STF) tem o poder de aprovar súmulas que vinculam a Administração Pública, ou seja, dotadas de generalidade, impessoalidade e abstração e que, por isso, podem ser consideradas como fontes formais:

CF/88, art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

## ➤ Princípios

Há controvérsias doutrinárias sobre os princípios gerais de direito serem ou não fontes formais de direito, e por isso deixei-os nesta seção da aula.

O Ministro Godinho entende que a doutrina recente confere aos princípios função normativa, a que ele se refere como sendo “função normativa concorrente”, e que nesta óptica os princípios seriam fonte formal de direito.

---

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 165.



## ➤ Regulamento Empresarial

Como adiantamos acima, há grande controvérsia doutrinária sobre a classificação do regulamento empresarial. O regulamento empresarial não é aceito por parte da doutrina<sup>9</sup> como fonte formal, visto que, apesar de possuir generalidade, abstração e impessoalidade, é elaborado pela empresa, de forma unilateral.

Outra parte da doutrina, como Amauri Mascaro<sup>10</sup> e Sérgio Pinto Martins<sup>11</sup>, já o incluem. Para concursos públicos, contudo, a classificação do regulamento empresarial está longe de se tornar pacífica.



Por fim, destaco que o **regulamento empresarial** é um dos temas em que o negociado irá se sobrepôr ao legislado (CLT, art. 611-A, VI).

## 2.3 – Direitos Constitucionais dos Trabalhadores

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

Neste tópico do curso veremos basicamente os incisos (e parágrafo único) do artigo 7º da CF/88, onde estão elencados os direitos dos **trabalhadores urbanos** e **trabalhadores rurais**.

Veremos também a aplicabilidade de tais direitos às categorias de **trabalhadores avulsos** e **trabalhadores domésticos**.

### 2.3.1 – Dispositivos da CF/88 comentados

Passaremos a ver, então, na sequência disposta na CF, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores **urbanos** e **rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

<sup>9</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, p. 163

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 15 ed. São Paulo: Saraiva. P. 226.

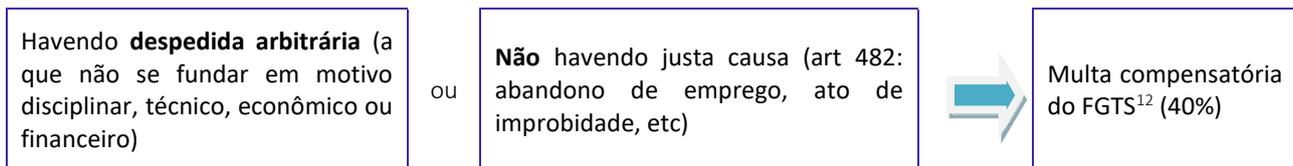
<sup>11</sup> CARRON, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 28 ed. São Paulo: Saraiva. P. 275



Após o advento de nossa atual Constituição **não** há mais a estabilidade decenal do empregado, prevista na CLT (antes da CF/88, o empregado que contasse com mais de 10 anos de empresa não poderia ser demitido, senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior).

Atualmente, entretanto, há uma proteção ao empregado que é demitido nos casos em que a despedida seja arbitrária ou **sem justa causa**, que é a multa de 40% do FGTS (Lei 8.036/1990).

Seria o seguinte:



A lei complementar a que alude o dispositivo ainda não existe.

CF/88, art. 7º, II - seguro-desemprego, em caso de desemprego **involuntário**;

Faz jus ao benefício do **seguro-desemprego** o empregado demitido **sem** justa causa, ou seja, aquele que não deu causa à sua demissão.

O seguro-desemprego é devido aos demitidos sem justa causa, aos pescadores artesanais (durante o defeso – período no qual não se pode pescar para não prejudicar a reprodução dos peixes, crustáceos, etc.) e também é devido aos trabalhadores que, reduzidos à condição análoga à de escravo, foram resgatados em ação fiscal do Ministério do Trabalho.

Os detalhes sobre o Programa do Seguro-Desemprego (requisitos para obtenção do benefício, quantidade e valor das parcelas, etc.) são definidos pela Lei 7.998/90.

CF/88, art. 7º, III - fundo de garantia do tempo de serviço;

O **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)** é regulado pela lei 8.036/90, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

Todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a **8 %** da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador.

Os contratos de aprendizagem têm a alíquota do FGTS reduzida para **2%**.

---

<sup>12</sup> Lei 8.036/90 [Lei do FGTS], art. 18, § 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a **quarenta por cento** do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.



CF/88, art. 7º, IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo **vedada sua vinculação para qualquer fim**;

A partir da CF/88, o salário mínimo é **nacionalmente unificado**, e por conta disto os dispositivos onde a CLT previa “salários mínimos regionais” não foram recepcionados pela Constituição.

Cuidado para não confundir salário mínimo com piso salarial, que trataremos no próximo inciso.

Falaremos (e muito) sobre salário em aula específica.

CF/88, art. 7º, V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

**Piso salarial** é estabelecido a determinada categoria por meio de negociação coletiva de trabalho. Assim, o piso varia de acordo com a categoria e a abrangência do sindicato respectivo.

Exemplo: o piso salarial dos empregados do comércio da cidade X é definido na negociação coletiva dos sindicatos de empregados e patronal, e poderá ser distinto do piso salarial da mesma categoria de outra localidade.

O piso salarial também pode ser definido pelos Poderes Executivos dos estados da federação, como previsto na Lei Complementar 103/2000, que “autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22<sup>13</sup>.”

CF/88, art. 7º, VI - **irredutibilidade** do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Em regra, é vedada a redução dos salários dos empregados, qualquer que seja o motivo.

A exceção constitucional para a irredutibilidade condiciona a medida à intervenção do sindicato dos trabalhadores, através de negociação coletiva (o gênero “negociação coletiva” abrange as espécies “convenção coletiva” e “acordo coletivo”).

Esta redução nominal de salário poderá ocorrer nos casos extremos (por exemplo, uma crise econômica) em que o sindicato aceite a medida para evitar demissões.

---

<sup>13</sup> CF/88, art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

(...)

Parágrafo único. **Lei complementar** poderá autorizar os Estados a **legislar sobre questões específicas** das matérias relacionadas neste artigo.



CF/88, art. 7º, VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

O salário mínimo é garantido aos empregados, como forma de evitar que empregadores reduzam ainda mais este patamar salarial mínimo que, como vimos, é nacionalmente unificado.

Alguns empregados têm remuneração fixa, e outros têm uma parte fixa e outra variável (falaremos sobre isso na aula de remuneração e salário).

Nestes casos o que interessa para a aplicação da regra é o valor total a ser recebido, ou seja, nada impede que a parcela variável seja inferior ao mínimo, desde que esta parcela, somada à parcela fixa, lhe garanta o salário mínimo.

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

Décimo terceiro salário, 13º salário ou gratificação natalina são sinônimos.

A gratificação natalina deve ser paga até o dia 20 de dezembro de cada ano, devendo haver adiantamento da gratificação (metade da remuneração do mês anterior) entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano. Comentaremos mais sobre esta verba na aula de remuneração e salário.

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

O **adicional noturno** é direito de quem trabalha no período da noite, considerado com tal das 22h00min às 05h00min (ambiente urbano), 21h00min às 05h00min (ambiente rural – agricultura) e 20h00min às 04h00min (ambiente rural – pecuária).

Para o ambiente urbano o adicional é de 20%, para o rural 25%. Comentaremos mais sobre esta verba na aula de remuneração e salário.

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

As verbas salariais têm natureza alimentar, e por isso o empregador não pode reter o salário. Comentaremos mais sobre o assunto na aula de remuneração e salário.

XI – participação nos lucros, ou resultados, **desvinculada da remuneração**, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

Esta verba foi regulamentada pela Lei 10.101/00, que “regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição”.

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



O **salário-família** é um benefício previdenciário, regulado pela Lei 8.213/91 (Planos de Benefícios da Previdência Social).

Segundo a citada lei, a salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados.

Notem que, após a EC 72/2013, o doméstico também passou a fazer jus ao salário família, direito este que dependia de regulamentação, a qual foi realizada por meio da LC 150/2015 (nova lei dos domésticos).

Assim, o benefício é pago em cota(s), a depender da quantidade de filho(s) ou equiparado(s) de qualquer condição, até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido de qualquer idade.

É importante frisar que a cota do salário-família **não** será incorporada, para qualquer efeito, ao salário (ou ao benefício que o segurado esteja recebendo).

XIII - duração do trabalho normal não superior a **oito** horas diárias e **quarenta e quatro** semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

A duração normal diária da jornada de trabalho é de 08 horas, e do módulo semanal de trabalho 44 horas (seria o caso, por exemplo, de jornadas de 08 horas de segundas-feiras a sextas-feiras e 04 horas aos sábados).

Falaremos sobre compensação de jornada (compensar trabalho a mais num dia reduzindo a jornada em outro) e demais assuntos correlatos na aula sobre jornada e descansos.

XIV - jornada de **seis** horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Nos turnos ininterruptos de revezamento, há alternância de horários (num dia o empregado labora de manhã, no outro de tarde e no outro à noite), o que causa prejuízos à sua saúde e inserção social. Por este motivo a jornada é de 06 horas (salvo negociação coletiva) ao invés das 08 horas normais.

Comentaremos sobre os turnos ininterruptos de revezamento (TIR) na aula sobre jornada e descansos.

XV - repouso semanal remunerado, **preferencialmente** aos domingos;

O repouso semanal remunerado (RSR), também conhecido como descanso semanal remunerado (DSR), é normatizado pela Lei 605/49, segundo a qual “todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de **vinte e quatro horas consecutivas**, preferentemente aos domingos (...)”.

Em regra, o repouso semanal remunerado (RSR) não necessariamente deve coincidir com o domingo, pois a CF/88 fala em “preferencialmente”.

Comentaremos mais sobre o DSR na aula sobre jornada e descansos.



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

A partir da CF/88 o adicional de horas extraordinárias é de, no mínimo, 50%.

Nos casos em que haja negociação coletiva estabelecendo alíquotas superiores a este patamar mínimo constitucional, valerão os percentuais negociados por meio do sindicato.

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, **um terço** a mais do que o salário normal;

As férias serão gozadas durante o período concessivo (que ocorre após o período aquisitivo), e sua remuneração deve ser acrescida do terço constitucional, que representa 1/3 do salário normal do empregado.

Discorreremos sobre o assunto “férias” na aula respectiva.

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de **cento e vinte dias**;

A **licença-maternidade** tem a duração de 120 dias, durante os quais o contrato de trabalho é interrompido.

Nos termos da Lei 8.213/91 (Planos de Benefícios da Previdência Social), “o salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade”.

Desde 2002, quando foram alteradas a CLT e a Lei 8.213/91, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança também será concedida licença-maternidade.

Por fim, em 2008 foi publicada a Lei 11.770/08, que institui o Programa Empresa Cidadã. Este programa concede incentivo fiscal para empresas que prorroguem em 60 (sessenta) dias a licença-maternidade de suas empregadas, totalizando licença de 180 dias.

XIX - **licença-paternidade**, nos termos fixados em lei;

Ainda não há lei fixando prazo para a licença, então continuam válidos os 05 dias previstos no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Caso haja alguma previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho com prazo maior, aplicar-se-á a disposição do diploma coletivo.

Por fim, com a Lei 13.257/2016 (que alterou a Lei do Programa Empresa Cidadã), agora também é possível a prorrogação da licença-paternidade por 15 dias, totalizando 20 dias.



XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

O dispositivo também não foi regulamentado por legislação infraconstitucional.

XXI - aviso prévio **proporcional ao tempo de serviço**, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

O **aviso prévio** será objeto de estudo em aula específica do curso. É um instituto que se aplica nos contratos por prazo indeterminado.

Em 2011 foi regulamentada a proporcionalidade deste instituto, pela Lei 12.506/11, segundo a qual ao aviso prévio serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Este dispositivo é um dos fundamentos de validade das Normas Regulamentadoras (NR) expedidas pelo Ministério do Trabalho, que objetivam resguardar a segurança e saúde dos trabalhadores regidos pela CLT.

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Os adicionais são devidos nas situações definidas na CLT, segundo a qual o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% ou 10% do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Como comentamos anteriormente, a CLT fala em “salário-mínimo da região”, mas com a CF/88 o salário mínimo é nacionalmente unificado (CF, art. 7º, inciso IV).

Quanto à periculosidade, esta se configura quando há contato permanente com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, violência física ou motocicleta, em condições de risco acentuado. Nestes casos os empregados fazem jus a um adicional de 30% sobre o salário-base (ou seja, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa).

XXIV - aposentadoria;

A aposentadoria é direito dos trabalhadores, atendidos os requisitos de idade e tempo de contribuição, conforme disposto na própria CF/88 e na legislação previdenciária.

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;



Este é um direito cuja efetivação dependerá de atuação do empregador e do governo, com a disponibilização de local adequado.

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Como vimos anteriormente, as negociações coletivas de trabalho (convenções coletivas e acordos coletivos) são fontes autônomas do direito do trabalho e devem ter seus dispositivos respeitados.

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

O dispositivo é uma previsão constitucional de proteção dos trabalhadores contra inovações tecnológicas que reduzam a demanda por mão de obra em consequência da utilização de máquinas que eliminem postos de trabalho.

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

O seguro contra acidentes de trabalho (SAT) - ou Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa Decorrente dos Riscos do Ambiente de Trabalho (GILRAT) - é um encargo cujas regras foram detalhadas na legislação previdenciária.

Segundo a Lei 8.212/91 (Plano de Custeio da Seguridade Social) este seguro se destina ao financiamento da aposentadoria especial, que é um benefício aplicável no caso de segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física as empresas, e também de outros benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho.

A contribuição patronal será de 1%, 2% ou 3% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos, nos casos das empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve, médio ou grave, respectivamente.

O dispositivo frisa que, mesmo havendo o pagamento do SAT/GILRAT, o empregador permanece sujeito a indenizar os empregados acidentados nos casos em que haja por dolo ou culpa da parte patronal.

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;

Este dispositivo trata dos prazos prescricionais em matéria trabalhista, que é de 02 anos após a extinção do contrato de trabalho (prescrição bial) e 05 anos durante a vigência deste (prescrição quinquenal).

Se, por exemplo, um empregado deixou de receber verba a que faria jus 06 anos atrás, mesmo mantendo o vínculo empregatício não poderá reaver a verba na via judicial, pois este direito foi atingido pela prescrição quinquenal.



Da mesma forma, caso tenha havido o inadimplemento de verba salarial por parte do empregador, o empregado que teve o contrato rescindido há mais de 02 anos e não ajuizou ação terá o seu direito fulminado pela **prescrição bienal**.

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

O inciso procura evitar a discriminação das pessoas no mercado de trabalho, de modo a oportunizar as mesmas chances a todos, independentemente de suas características físicas e sociais.

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Aqui também a CF/88 enfatiza o **princípio da não discriminação**, assegurando que as pessoas com deficiência não sofram discriminação em virtude de suas restrições físicas ou psíquicas.

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Novamente há aplicação do princípio da não discriminação, e a CLT possui passagem semelhante em seu artigo 3º, § único, segundo o qual “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”.

XXXIII - proibição de trabalho **noturno, perigoso ou insalubre** a menores de **dezoito** e de qualquer trabalho a menores de **dezesesseis** anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de **quatorze** anos;

**Não** é admitido o trabalho de menores em ambientes sujeitos a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, tendo em vista que menores de idade ainda não possuem condições físicas e psíquicas para serem submetidos a tais situações.

Além disso, como o labor em período noturno também é mais gravoso que o diurno, **não** se admite menores de idade em trabalho noturno.

Menores com 14 anos completos a 16 anos incompletos somente podem ser contratados como aprendizes, que é um contrato especial com intermediação obrigatória de instituição de ensino.

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

O **trabalhador avulso** é definido pela legislação previdenciária como quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural definidos no Regulamento [da Previdência Social]. É o caso de ensacadores de café, amarradores de embarcações, estivadores, etc.



Sendo assim, o trabalhador avulso **não** é empregado, mas a esta categoria foram estendidos os direitos assegurados ao trabalhador com vínculo empregatício.

-----  
Finalizando os comentários do art. 7º da CF/88 segue a redação atual do seu parágrafo único (alterada pela EC 72/2013), que elenca os direitos constitucionalmente assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos:

-----  
Antes de encerrarmos o tópico dos Direitos Constitucionais dos trabalhadores, vale a pena comentarmos um dispositivo que não está relacionado no art. 7º, mas que pode ser cobrado em prova.

Trata-se do art. 11, que prevê a obrigatoriedade do **entendimento direto** entre empregados e empregadores, por meio de representante dos empregados eleito. Entretanto, tal situação apenas será obrigatória para as EMPRESAS com MAIS de 200 trabalhadores:

CF, art. 11. Nas empresas de **mais de duzentos empregados**, é assegurada a **eleição** de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o **entendimento direto** com os empregadores.

Parte da doutrina entende que, por meio da lei da reforma trabalhista, a CLT passou a regulamentar este art. 11 da CF:

CLT, art. 510-A. Nas empresas com **mais de duzentos empregados**, é assegurada a eleição de uma **comissão** para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Este dispositivo vem a regulamentar, portanto, disposição constitucional que prevê a obrigatoriedade do **entendimento direto** entre empregados e empregadores, por meio de representantes dos empregados eleitos. Entretanto, tal situação apenas será obrigatória nas EMPRESAS com MAIS de 200 trabalhadores.

Outros dispositivos constitucionais a respeito dos trabalhadores serão estudados oportunamente ao longo do curso.



## QUESTÕES COMENTADAS



### Princípios do Direito do Trabalho

#### 1. CESPE/TRT-7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

Reclamatória foi ajuizada para pleitear o pagamento de adicional de horas extras. Na análise dos documentos instrutórios, notou-se que, no período em que se baseou o pedido, existia convenção coletiva da categoria fixando o referido adicional em 52% sobre a hora normal, contrato de trabalho entre as partes indicando adicional de 60% sobre a hora normal e regulamento da empresa determinando adicional de 65% sobre a hora normal.

Considerando-se que a Constituição Federal de 1988 (CF) prevê que o referido adicional deve ser pago no patamar mínimo de 50% sobre a hora normal, à luz da hierarquia das fontes de direitos na seara trabalhista, caso o pedido seja deferido, deve ser aplicado o adicional previsto

- A) no contrato de trabalho.
- B) na CF.
- C) na convenção coletiva da categoria.
- D) no regulamento da empresa.

#### Comentários:

Trata-se da incidência do princípio da norma mais favorável, aplicado no âmbito trabalhista, em detrimento da hierarquia tradicional das fontes de direito. Portanto, será aplicado o regulamento da empresa (por ser mais favorável ao empregado), do que o próprio texto constitucional.

#### Gabarito (D)

---

#### 2. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

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.

#### Comentários:

Como estudamos, a sucessão de empregadores, prevista no art. 448 da CLT, se relaciona ao **princípio da continuidade da relação de emprego**. Vejam que a sucessão diz, grosso modo, que os contratos de trabalho continuam vigentes mesmo que haja mudança na propriedade na empresa, o que certamente privilegia a continuidade do vínculo de emprego.

#### Gabarito (E)

---

### 3. CESPE/TRT8 – TJAA - 2016

Acerca dos princípios e das fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

- (A) A aplicação do in dubio pro operario decorre do princípio da proteção.
- (B) As fontes formais correspondem aos fatores sociais que levam o legislador a codificar expressamente as normas jurídicas.
- (C) Dado o princípio da realidade expressa, deve-se reconhecer apenas o que está demonstrado documentalmente nos autos processuais.
- (D) Em decorrência do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o empregador não pode interferir nos direitos dos seus empregados, salvo se expressamente acordado entre as partes.
- (E) O princípio da razoabilidade não se aplica ao direito do trabalho.

#### Comentários:

A **alternativa (A)** está correta, já que o princípio da Proteção realmente se subdivide em três: princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica e *in dubio pro operário*.

A **alternativa (B)**, **incorreta**, confundiu o conceito de fontes formais com fontes materiais.

A **alternativa (C)** está **incorreta**, já que o Princípio da primazia da realidade, também chamado de princípio do contrato realidade, diz justamente o contrário: busca-se, no direito do trabalho, priorizar a realidade em detrimento da forma.

A **alternativa (D)** também está **incorreta**, visto que o Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (também chamado de princípio da imperatividade das normas trabalhistas) é uma limitação à autonomia das partes no direito do trabalho. Ou seja, em regra, as partes não podem dispor livremente a respeito, ainda que acordado expressamente.

Assim, tendo em vista o já comentado desequilíbrio entre capital e trabalho, no âmbito trabalhista as partes não podem negociar livremente cláusulas trabalhistas.



A **letra (E)**, por fim, também está **incorreta**. O Princípio da razoabilidade, de fato, não é específico do Direito do Trabalho, mas vem do Direito Comum. Segundo Plá Rodriguez<sup>14</sup>, no Direito do Trabalho, o princípio da razoabilidade aplica-se de duas formas:

- a) para medir a verossimilhança de determinada explicação ou solução dada em certas situações;
- b) como obstáculo, como limite, como freio de certas faculdades do empregador, evitando possíveis arbitrariedades.

## Gabarito (A)

---

### 4. CESPE/TRT8 – TJAA - 2016

Em relação aos princípios e às fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

- (A) Em virtude do princípio da boa-fé, via de regra, o trabalhador pode renunciar a seu direito de férias, se assim preferir.
- (B) Na falta de disposições legais ou contratuais, a justiça do trabalho ou as autoridades administrativas poderão decidir o caso de acordo com os usos e costumes, que são fontes do direito do trabalho.
- (C) Por conter regras específicas acerca da maioria dos institutos trabalhistas, na análise de um caso concreto, a Consolidação das Leis do Trabalho pode se sobrepôr aos dispositivos constantes da Constituição Federal de 1988 (CF).
- (D) A sentença normativa é fonte do direito do trabalho, mas não o são os atos normativos do Poder Executivo.
- (E) Os princípios gerais de direito não são aplicados na interpretação das normas do direito do trabalho, ainda que subsidiariamente.

### Comentários:

Parte majoritária da doutrina enquadra os usos e costumes como fonte do direito do trabalho, com fundamento no artigo 8º da CLT, pelo que a **alternativa (B)** está correta.

Pelo mesmo art. 8º da CLT, concluímos que a **alternativa (E)** está **incorreta**:

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.

---

<sup>14</sup>RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 393-403



A alternativa (A) está incorreta. De fato, como regra geral, o empregado não pode renunciar seus direitos trabalhistas, inclusive as férias. Caso se permitisse o contrário, o trabalhador poderia abrir mão de direitos para conquistar ou manter seu emprego. Entretanto, esta conclusão não decorre do princípio da boa-fé, mas sim do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas (também chamado de princípio da imperatividade das normas trabalhistas).

A **alternativa (C)** está **incorreta**. A segunda parte da afirmativa (“a Consolidação das Leis do Trabalho pode se sobrepor aos dispositivos constantes da Constituição Federal de 1988”) está correta, já que é uma consequência direta do **princípio da norma mais favorável**. O erro, neste caso, foi relacionar esta afirmação com o princípio da especificidade (“por conter regras específicas”). Em outras palavras, a CLT pode se sobrepor à CF, em determinados casos (embora hierarquicamente inferior), mas isto se dá por ser a norma mais favorável nessas situações, não por ser mais específica.

A **alternativa (D)** está **incorreta**. Tanto as sentenças normativas quanto os atos normativos do Poder Executivo (como, por exemplo, os Decretos) são fontes formais heterônomas.

## Gabarito (B)

---

### 5. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2013

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

- (A) intangibilidade contratual.
- (B) primazia da realidade.
- (C) continuidade da relação de emprego.
- (D) integralidade salarial.
- (E) flexibilização.

#### Comentários:

Por meio do princípio da primazia da realidade busca-se, no direito do trabalho, priorizar a **realidade em detrimento da forma**.

Assim, nos casos em que haja, por exemplo, típica relação de emprego mascarada por contrato de estágio (veremos que estagiário não é empregado), por aplicação deste princípio a relação empregatícia deverá ser reconhecida.

Outro exemplo: determinada empresa contrata um “prestador de serviços” que, na realidade, é um autêntico empregado, pois na relação existem todos os elementos que configuram a relação de emprego: neste caso, por aplicação do princípio em estudo, será desconstituída a relação contratual de direito civil e reconhecida a relação de emprego.

O Princípio da primazia da realidade também é chamado de **princípio do contrato realidade**.



## Gabarito (B)

---

### 6. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

A doutrina clássica conceitua os princípios como sendo “proposições que se colocam na base de uma ciência, informando-a”. Nesse contexto, é INCORRETO afirmar que o Direito Individual do Trabalho adota como regra o princípio da

- (A) norma mais favorável ao trabalhador.
- (B) imperatividade das normas trabalhistas.
- (C) intangibilidade salarial.
- (D) disponibilidade dos direitos trabalhistas.
- (E) continuidade da relação de emprego.

#### Comentários:

No Direito do Trabalho existe o princípio da **indisponibilidade** dos direitos trabalhistas.

Este princípio, também chamado por alguns doutrinadores de **princípio da imperatividade das normas trabalhistas**, é uma limitação à autonomia das partes no direito do trabalho.

No direito civil as partes têm autonomia para negociar cláusulas contratuais, o que, no direito do trabalho, poderia vir a fazer com que o trabalhador abrisse mão de direitos para conquistar ou manter seu emprego.

Assim, tendo em vista o já comentado desequilíbrio entre capital e trabalho, no âmbito trabalhista as partes **não** podem negociar livremente cláusulas trabalhistas.

O princípio em estudo está relacionado à impossibilidade, em regra, da **renúncia** no Direito do Trabalho (ato pelo qual o empregado, por simples vontade, abriria mão de direitos que lhe são assegurados pela legislação). Dessa forma, temos que nosso gabarito é a **letra (D)**.

As demais alternativas elencam princípios intrinsecamente relacionados ao Direito do Trabalho.

## Gabarito (D)

---

### 7. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2012

O Juiz do Trabalho pode privilegiar a situação de fato que ocorre na prática, devidamente comprova a, em detrimento dos documentos ou do rótulo conferido à relação de direito material. Tal assertiva, no Direito do Trabalho, refere-se ao princípio da

- (A) irrenunciabilidade.
- (B) intangibilidade salarial.
- (C) continuidade.
- (D) primazia da realidade.



(E) proteção.

#### Comentários:

Por meio do princípio da primazia da realidade busca-se, no direito do trabalho, priorizar a realidade em detrimento da forma.

#### Gabarito (D)

---

### 8. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2011

O princípio que faz prevalecer a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais, é, especificamente, o princípio

- (A) da condição mais benéfica.
- (B) da imperatividade das normas trabalhistas.
- (C) da primazia da realidade sobre a forma.
- (D) da continuidade da relação de emprego.
- (E) do in dubio pro operatio.

#### Comentários:

Em regra, as normas trabalhistas são impositivas, não podendo ser afastadas por acordo entre as partes (empregador e empregado).

Este princípio, também chamado de **princípio da indisponibilidade das normas trabalhistas**, é uma limitação à autonomia das partes no direito do trabalho. Assim, nosso gabarito é a **letra (B)**.

Como aprendemos na parte teórica da aula, no direito civil as partes têm soberania para negociar cláusulas contratuais, o que, no direito do trabalho, poderia vir a fazer com que o trabalhador abrisse mão de direitos para conquistar ou manter seu emprego.

Assim, tendo em vista o já comentado desequilíbrio entre capital e trabalho, no âmbito trabalhista as partes **não** podem negociar livremente cláusulas trabalhistas.

As demais alternativas da questão apresentam princípios do Direito do Trabalho, mas nenhum deles diz respeito a restrição de autonomia da vontade, conforme solicitado no enunciado.

#### Gabarito (B)

---

## Fontes do Direito do Trabalho

### 9. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2011

Maria, estudante de direito, está discutindo com o seu colega de classe, Denis, a respeito das Fontes do Direito do Trabalho. Para sanar a discussão, indagaram ao professor da turma sobre as fontes autônomas e



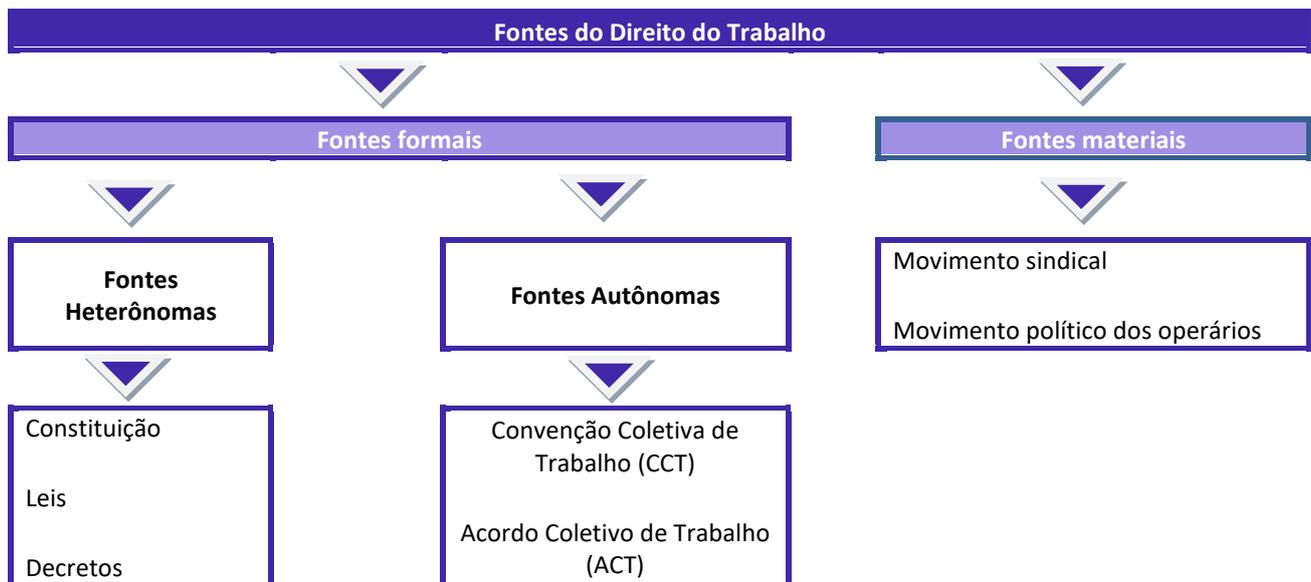
heterônomas. O professor respondeu que as Convenções Coletivas de Trabalho, as Sentenças Normativas e os Acordos Coletivos são fontes

- (A) autônomas.
- (B) heterônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente
- (C) autônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.
- (D) autônomas, heterônomas e autônomas, respectivamente.
- (E) heterônomas.

### Comentários:

Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho são elaborados pelos próprios destinatários das normas, sendo, portanto, fontes autônomas. Já as sentenças normativas têm origem no Poder Judiciário, sendo exemplos de normas heterônomas.

Relembrando o esquema anterior:



### Gabarito (D)

## Direitos Constitucionais dos Trabalhadores

### 10. CESPE/DPU – Defensor Público - 2015

Caso uma empregada doméstica na função de babá cuide de um recém-nascido todas as noites da semana e pretenda requerer judicialmente valor referente à remuneração do serviço extraordinário e ao adicional noturno, tal pretensão será legalmente correta, pois, segundo a CF, referidos direitos não dependem de regulamentação legal.



### Comentários:

A questão abordou as inovações trazidas por meio da EC 72/2013, a qual modificou os direitos constitucionais dos trabalhadores domésticos. Entretanto, a questão data de antes da publicação da LC 150/2015, que regulamentou diversos direitos trazidos com a Emenda Constitucional.

Nesse sentido, deve-se ressaltar que é direito de aplicabilidade imediata a Remuneração do trabalho extraordinário  $\geq 50\%$  da hora normal (CF, art. 7º, inciso XVI). Ou seja, o recebimento de horas extras por parte dos trabalhadores domésticos **independe** de regulamentação e poderia ser exigido desde a época deste concurso (antes da LC 150/2015).

A remuneração do trabalho noturno superior ao diurno (CF, art. 7º, inciso IX), por sua vez, também foi estendida aos trabalhadores, todavia é norma constitucional de eficácia limitada (já que dependia de regulamentação para ter eficácia – em que pese atualmente já ter sido regulada na LC 150).

Portanto, o erro na questão foi afirmar que a pretensão referente ao adicional noturno não depende de regulamentação legal (já que é norma constitucional de eficácia limitada).

### Gabarito: errada

---

#### 11. CESPE/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2013

A celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho constitui direito dos trabalhadores da iniciativa privada que não se estende aos servidores públicos, por exigir a presença de partes formalmente detentoras de autonomia negocial, característica não vislumbrada nas relações estatutárias.

### Comentários:

Esta é mais uma questão que se situa na interseção entre Direito Administrativo e do Trabalho, mas que não deixaremos de comentar por interessar a todos os futuros servidores.

O direito ao reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI do art. 7º da CF) não foi estendido aos servidores públicos.

### Gabarito: correta

---

#### 12. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2013

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, elenca uma série de direitos trabalhistas, EXCETO

- (A) a proteção em face da automação, na forma da lei.
- (B) o reajuste anual dos salários por índice nunca inferior ao dos rendimentos da caderneta de poupança.
- (C) a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.
- (D) a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
- (E) a licença paternidade, nos termos fixados em lei.



## Comentários:

De acordo com a CF, temos o seguinte:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

(...)

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

(...)

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

(...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

(...)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

## Gabarito (B)

### 13. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

A Constituição Federal do Brasil relaciona em seu artigo 7º um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre eles

- (A) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até sete anos de idade em creches e pré-escolas.
- (B) seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário.
- (C) repouso semanal obrigatório aos sábados ou domingos com remuneração dobrada.
- (D) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, exceto para os que percebem remuneração variável.
- (E) aposentadoria compulsória aos setenta anos de idade para o homem e sessenta e cinco para a mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.



### Comentários:

De acordo com a Carta Magna:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

(...)

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

(...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(...)

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

(...)

XXIV - aposentadoria;

### Gabarito (B)

#### 14. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2011

Considera-se menor, para os efeitos de proteção ao trabalho do menor previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador de

- (A) quatorze até dezoito anos.
- (B) dezesseis até dezoito anos.
- (C) quatorze até dezesseis anos.
- (D) doze até dezoito anos.
- (E) doze até dezesseis anos.

### Comentários:

Antes de completar quatorze anos não há possibilidade de menores exercerem atividades laborais. Quando o menor completa quatorze anos, pode trabalhar apenas na condição de aprendiz.



Seguem os dispositivos da CLT e da CF/88 aplicáveis:

CLT, art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

CF/88, art. 7º, XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

## Gabarito (A)

---

### 15. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2009

A idade mínima para a celebração do contrato de trabalho é de 18 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

#### Comentários:

O trabalho é admitido a partir dos 16 anos, desde que **não** se trate de atividade noturna, perigosa ou insalubre:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de **dezoito** e de qualquer trabalho a menores de **dezesseis** anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de **quatorze** anos;

## Gabarito: errada

---

### 16. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2009

Um empregado com 17 anos de idade pode desenvolver sua jornada de trabalho no período noturno, desde que não exista prejuízo para suas atividades escolares.

#### Comentários:

O trabalho noturno só é admitido a partir dos 18 anos.

## Gabarito: errada

---

### 17. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2009

A garantia da remuneração do trabalho noturno superior à do diurno é constitucional.



### Comentários:

Conforme previsto na CF/88:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

É interessante notar que a CF/88 **não** estabeleceu o percentual do adicional noturno, mencionando apenas que sua remuneração será maior que a do labor diurno.

**Gabarito: correta**

---

### 18. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

O salário-família é um direito assegurado na CF aos trabalhadores, inclusive à categoria dos empregados domésticos.

### Comentários:

Alternativa correta após a EC 72/2013 (mas dada como incorreta à dada da prova, que é anterior à EC 72):

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

**Gabarito: correta**

---

### 19. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

O direito à licença paternidade também é assegurado à categoria dos empregados domésticos.

### Comentários:

O direito à licença paternidade é direito do doméstico, e continuou sendo após a promulgação da EC 72/2013.

**Gabarito: correta**

---

### 20. FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2009

O adolescente pode trabalhar



- (A) em qualquer atividade lícita, a partir dos 18 anos de idade.
- (B) em qualquer atividade lícita, a partir dos 13 anos de idade, desde que autorizado pelo Ministério Público do Trabalho.
- (C) como aprendiz, desde que autorizado pelos pais, a partir de 13 anos de idade.
- (D) em atividades insalubres e perigosas, desde que autorizados pelos pais, a partir de 16 anos de idade.
- (E) em quaisquer atividades, desde que autorizado pelos pais, a partir dos 15 anos de idade.

**Comentários:**

O gabarito da questão é a **alternativa (A)**, lembrando-se das limitações comentadas anteriormente quanto ao trabalho de menores de 18 anos.

**Gabarito (A)**

---

**21. CESPE/Aracaju-SE – Procurador - 2008**

O empregado doméstico distingue-se dos demais empregados em geral porque mantém vínculo de emprego com pessoa física e respectiva família para desempenhar serviços no âmbito da residência destes, possuindo, por conta de comando constitucional, direitos diferenciados ou reduzidos à conta dessa peculiaridade.

**Comentários:**

Com a Emenda Constitucional 72/2013 buscou-se igualar os direitos do doméstico aos dos demais trabalhadores.

A ementa da referida EC é a seguinte: “Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.”

Entretanto, ainda há direitos dos trabalhadores urbanos e rurais não conferidos constitucionalmente aos trabalhadores domésticos.

**Gabarito: correta**

---

**22. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2007**

A Constituição Federal dispõe igualmente sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, distinguindo apenas os trabalhadores domésticos.

**Comentários:**

A EC 72/2013 alterou a redação do § único do art. 7º da CF/88, cuja redação agora é a seguinte:



Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XVIII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Além disso, a ementa da referida EC é a seguinte: “Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal **para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas** entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.”

Apesar disso e de o rol de direitos dos domésticos ter sido ampliado, o que os aproxima dos trabalhadores urbanos e rurais, ainda há um tratamento distinto para os trabalhadores domésticos, de modo que entendemos que, ainda hoje, a questão se manteria correta.

**Gabarito: correta**

---

### 23. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2007

A CF assegura garantia contra a despedida sem justa causa do empregado, estando provisoriamente prevista indenização compensatória de 40% do valor do saldo fundiário, a título de multa rescisória, enquanto outra base indenizatória não for fixada por lei complementar própria.

#### Comentários:

Como disposto na CF/88,

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

A referida lei complementar ainda não existe, e, de fato, a regra atual é indenização de 40% do montante dos depósitos fundiários, como previsto na Lei 8.036/90<sup>15</sup>.

Importante atentar para o fato de que a indenização **não** será devida na demissão **com** justa causa.

**Gabarito: correta**

---

<sup>15</sup>Lei 8.036/90 [Lei do FGTS], art. 17, § 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a **quarenta por cento** do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.



## 24. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2007

Enquanto não houver lei complementar disciplinando a proteção para a relação de emprego contra despedidas arbitrárias ou injustas, prevalecem as normas contidas no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que regula, também, as estabilidade provisórias das gestantes e dos membros de comissão interna de prevenção de acidentes.

### Comentários:

Conforme previsto no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

ADCT, art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

- a) do empregado eleito para cargo de direção de **comissões internas de prevenção de acidentes**, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
- b) da empregada **gestante**, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

**Gabarito: correta**

## 25. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2007

O salário mínimo tem caráter nacional e deve ser fixado por lei complementar federal em valor capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

### Comentários:

A fixação de salário mínimo não demanda lei complementar:

CF/88, Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;



**Gabarito: errada**

---

**26. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2007**

O salário mínimo é fixado por lei federal, em caráter nacional e unificado, podendo haver, em cada estado e no Distrito Federal, pisos salariais próprios, desde que observada a fixação federal como parâmetro mínimo para a remuneração dos trabalhadores.

**Comentários:**

De fato, a CF/88 prevê a possibilidade de pisos salariais:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

**Gabarito: correta**

---

**27. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2007**

O salário pode ser reduzido apenas por convenção coletiva de trabalho, em havendo contrapartida para a melhoria das condições de trabalho.

**Comentários:**

A redução pode ocorrer por meio de convenção coletiva de trabalho (CCT) ou acordo coletivo de trabalho (ACT):

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

Outro aspecto a ser destacado é que inexistente previsão de contrapartida para a referida redução, como sugeriu a questão.

**Gabarito: errada**

---

**28. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2007**



Ao dispor sobre a jornada máxima de oito horas diárias de trabalho, a CF não impediu a extrapolação, desde que remunerada com adicional de, no mínimo, 50% do valor da hora normal, ou compensada a jornada suplementar com a redução de horários, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

#### Comentários:

De acordo com a Constituição:

CF/88, art. 7º, XIII - duração do trabalho normal não superior a **oito** horas diárias e **quarenta e quatro** semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...)

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

**Gabarito: correta**

---

#### 29. CESPE/Vitória-ES – Procurador Municipal - 2007

A Constituição Federal assegura a todos os trabalhadores urbanos e rurais o direito a férias de, no mínimo, trinta dias.

#### Comentários:

A CF/88 não prevê a quantidade de dias de férias a que os empregados terão direito. O que ela assegura é a remuneração com **um terço** a mais do que o salário normal:

CF/88, art. 7º, XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Além disso, é de se ressaltar que faltas injustificadas também reduzem o período de férias do empregado faltoso.

**Gabarito: errada**

---

#### 30. CESPE/Vitória-ES – Procurador Municipal - 2007

De acordo com a Constituição Federal, a duração normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Por acordo com o empregado, esse limite pode ser elevado, caso em que as horas excedentes serão remuneradas de forma simples, sem o adicional de 50%.

#### Comentários:

Não se admite alargamento da jornada ordinária máxima estipulada na CF/88 por acordo escrito, muito menos sem o pagamento do adicional.



**Gabarito: errada**

---

**31. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2007**

O FGTS não se encontra, pela Constituição Federal, como direito devido aos empregados domésticos, podendo, contudo, nos termos de lei específica, ser recolhido por liberalidade dos respectivos empregadores.

**Comentários:**

A alternativa foi considerada correta à época da prova, e hoje seria incorreta.

Havia a mencionada liberalidade do empregador para incluir o doméstico no regime do FGTS<sup>16</sup>, mas com a EC 72/2013 passou a ser direito assegurado ao doméstico.

**Gabarito: errada**

---

**32. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2006**

Constitui direito dos trabalhadores urbanos e rurais, previsto na Constituição Federal:

- (A) repouso semanal remunerado, exclusivamente aos domingos.
- (B) adicional de remuneração para as atividades insalubres ou perigosas, excetuadas as penosas, na forma da lei.
- (C) seguro-desemprego, em caso de pedido de dispensa ou desemprego involuntário.
- (D) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
- (E) jornada suplementar com adicional mínimo de 25%.

**Comentários:**

O repouso semanal deve ser concedido **preferencialmente aos domingos**; há previsão constitucional de adicional também para atividades penosas; seguro-desemprego **não** é devido caso o empregado peça demissão; e o adicional de jornada extraordinária é de, no mínimo, 50%.

O inciso XXII do artigo 7º da CF/88 (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança) é um dos fundamentos de validade das **Normas Regulamentadoras (NR)** expedidas pelo Ministério do Trabalho, que objetivam resguardar a segurança e saúde dos trabalhadores regidos pela CLT.

**Gabarito (D)**

---

<sup>16</sup>Lei 8.036/90, art. 15, § 3º Os trabalhadores domésticos poderão ter acesso ao regime do FGTS, na forma que vier a ser prevista em lei.



### 33. FCC/TRT20 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2006

É assegurada a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

#### Comentários:

De acordo com a Constituição, é assegurada:

CF/88, art. 7º, XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

O **trabalhador avulso** é definido pela legislação previdenciária como quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural definidos no Regulamento [da Previdência Social]. É o caso de ensacadores de café, amarradores de embarcações, estivadores, etc.

Sendo assim, o trabalhador avulso **não** é empregado, mas a esta categoria foram estendidos os direitos assegurados ao trabalhador com vínculo empregatício.

**Gabarito: correta**

---

### 34. FCC/TRT20 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2006

A ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, tem prazo prescricional de 2 anos para os trabalhadores rurais e 5 para os urbanos, até o limite de 1 ano após a extinção do contrato de trabalho.

#### Comentários:

O limite de 2 anos se aplica após o término de contrato, e o de 5 anos durante a vigência do mesmo. Não há diferenciação entre os prazos do trabalhador urbano e rural.

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de **cinco** anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de **dois** anos após a extinção do contrato de trabalho;

**Gabarito: errada**

---



## LISTA DE QUESTÕES

### Princípios do Direito do Trabalho

#### 1. CESPE/TRT-7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

Reclamatória foi ajuizada para pleitear o pagamento de adicional de horas extras. Na análise dos documentos instrutórios, notou-se que, no período em que se baseou o pedido, existia convenção coletiva da categoria fixando o referido adicional em 52% sobre a hora normal, contrato de trabalho entre as partes indicando adicional de 60% sobre a hora normal e regulamento da empresa determinando adicional de 65% sobre a hora normal.

Considerando-se que a Constituição Federal de 1988 (CF) prevê que o referido adicional deve ser pago no patamar mínimo de 50% sobre a hora normal, à luz da hierarquia das fontes de direitos na seara trabalhista, caso o pedido seja deferido, deve ser aplicado o adicional previsto

- A) no contrato de trabalho.
- B) na CF.
- C) na convenção coletiva da categoria.
- D) no regulamento da empresa.

#### 2. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

O advogado Hércules pretende fundamentar uma tese na petição inicial de reclamação 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.

#### 3. CESPE/TRT8 – TJAA - 2016

Acerca dos princípios e das fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

- (A) A aplicação do in dubio pro operario decorre do princípio da proteção.
- (B) As fontes formais correspondem aos fatores sociais que levam o legislador a codificar expressamente as normas jurídicas.
- (C) Dado o princípio da realidade expressa, deve-se reconhecer apenas o que está demonstrado documentalmente nos autos processuais.
- (D) Em decorrência do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o empregador não pode interferir nos direitos dos seus empregados, salvo se expressamente acordado entre as partes.
- (E) O princípio da razoabilidade não se aplica ao direito do trabalho.



#### 4. CESPE/TRT8 – TJAA - 2016

Em relação aos princípios e às fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

- (A) Em virtude do princípio da boa-fé, via de regra, o trabalhador pode renunciar a seu direito de férias, se assim preferir.
- (B) Na falta de disposições legais ou contratuais, a justiça do trabalho ou as autoridades administrativas poderão decidir o caso de acordo com os usos e costumes, que são fontes do direito do trabalho.
- (C) Por conter regras específicas acerca da maioria dos institutos trabalhistas, na análise de um caso concreto, a Consolidação das Leis do Trabalho pode se sobrepor aos dispositivos constantes da Constituição Federal de 1988 (CF).
- (D) A sentença normativa é fonte do direito do trabalho, mas não o são os atos normativos do Poder Executivo.
- (E) Os princípios gerais de direito não são aplicados na interpretação das normas do direito do trabalho, ainda que subsidiariamente.

#### 5. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2013

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

- (A) intangibilidade contratual.
- (B) primazia da realidade.
- (C) continuidade da relação de emprego.
- (D) integralidade salarial.
- (E) flexibilização.

#### 6. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

A doutrina clássica conceitua os princípios como sendo “proposições que se colocam na base de uma ciência, informando-a”. Nesse contexto, é INCORRETO afirmar que o Direito Individual do Trabalho adota como regra o princípio da

- (A) norma mais favorável ao trabalhador.
- (B) imperatividade das normas trabalhistas.
- (C) intangibilidade salarial.
- (D) disponibilidade dos direitos trabalhistas.
- (E) continuidade da relação de emprego.

#### 7. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2012

O Juiz do Trabalho pode privilegiar a situação de fato que ocorre na prática, devidamente comprova a, em detrimento dos documentos ou do rótulo conferido à relação de direito material. Tal assertiva, no Direito do Trabalho, refere-se ao princípio da

- (A) irrenunciabilidade.



(B) intangibilidade salarial.

(C) continuidade.

(D) primazia da realidade.

(E) proteção.

#### 8. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2011

O princípio que faz prevalecer a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais, é, especificamente, o princípio

(A) da condição mais benéfica.

(B) da imperatividade das normas trabalhistas.

(C) da primazia da realidade sobre a forma.

(D) da continuidade da relação de emprego.

(E) do in dubio pro operatio.

### Fontes do Direito do Trabalho

#### 9. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2011

Maria, estudante de direito, está discutindo com o seu colega de classe, Denis, a respeito das Fontes do Direito do Trabalho. Para sanar a discussão, indagaram ao professor da turma sobre as fontes autônomas e heterônomas. O professor respondeu que as Convenções Coletivas de Trabalho, as Sentenças Normativas e os Acordos Coletivos são fontes

(A) autônomas.

(B) heterônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente

(C) autônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.

(D) autônomas, heterônomas e autônomas, respectivamente.

(E) heterônomas.

### Direitos Constitucionais dos Trabalhadores

#### 10. CESPE/DPU – Defensor Público - 2015

Caso uma empregada doméstica na função de babá cuide de um recém-nascido todas as noites da semana e pretenda requerer judicialmente valor referente à remuneração do serviço extraordinário e ao adicional noturno, tal pretensão será legalmente correta, pois, segundo a CF, referidos direitos não dependem de regulamentação legal.

#### 11. CESPE/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2013

A celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho constitui direito dos trabalhadores da iniciativa privada que não se estende aos servidores públicos, por exigir a presença de partes formalmente detentoras de autonomia negocial, característica não vislumbrada nas relações estatutárias.



### 12. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2013

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, elenca uma série de direitos trabalhistas, EXCETO

- (A) a proteção em face da automação, na forma da lei.
- (B) o reajuste anual dos salários por índice nunca inferior ao dos rendimentos da caderneta de poupança.
- (C) a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.
- (D) a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
- (E) a licença paternidade, nos termos fixados em lei.

### 13. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2013

A Constituição Federal do Brasil relaciona em seu artigo 7º um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre eles

- (A) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até sete anos de idade em creches e pré-escolas.
- (B) seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário.
- (C) repouso semanal obrigatório aos sábados ou domingos com remuneração dobrada.
- (D) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, exceto para os que percebem remuneração variável.
- (E) aposentadoria compulsória aos setenta anos de idade para o homem e sessenta e cinco para a mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

### 14. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2011

Considera-se menor, para os efeitos de proteção ao trabalho do menor previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador de

- (A) quatorze até dezoito anos.
- (B) dezesseis até dezoito anos.
- (C) quatorze até dezesseis anos.
- (D) doze até dezoito anos.
- (E) doze até dezesseis anos.

### 15. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2009

A idade mínima para a celebração do contrato de trabalho é de 18 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

### 16. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2009

Um empregado com 17 anos de idade pode desenvolver sua jornada de trabalho no período noturno, desde que não exista prejuízo para suas atividades escolares.

### 17. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2009



A garantia da remuneração do trabalho noturno superior à do diurno é constitucional.

#### **18. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009**

O salário-família é um direito assegurado na CF aos trabalhadores, inclusive à categoria dos empregados domésticos.

#### **19. CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009**

O direito à licença paternidade também é assegurado à categoria dos empregados domésticos.

#### **20. FCC/TRT3 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2009**

O adolescente pode trabalhar

(A) em qualquer atividade lícita, a partir dos 18 anos de idade.

(B) em qualquer atividade lícita, a partir dos 13 anos de idade, desde que autorizado pelo Ministério Público do Trabalho.

(C) como aprendiz, desde que autorizado pelos pais, a partir de 13 anos de idade.

(D) em atividades insalubres e perigosas, desde que autorizados pelos pais, a partir de 16 anos de idade.

(E) em quaisquer atividades, desde que autorizado pelos pais, a partir dos 15 anos de idade.

#### **21. CESPE/Aracaju-SE – Procurador - 2008**

O empregado doméstico distingue-se dos demais empregados em geral porque mantém vínculo de emprego com pessoa física e respectiva família para desempenhar serviços no âmbito da residência destes, possuindo, por conta de comando constitucional, direitos diferenciados ou reduzidos à conta dessa peculiaridade.

#### **22. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2007**

A Constituição Federal dispõe igualmente sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, distinguindo apenas os trabalhadores domésticos.

#### **23. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2007**

A CF assegura garantia contra a despedida sem justa causa do empregado, estando provisoriamente prevista indenização compensatória de 40% do valor do saldo fundiário, a título de multa rescisória, enquanto outra base indenizatória não for fixada por lei complementar própria.

#### **24. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2007**

Enquanto não houver lei complementar disciplinando a proteção para a relação de emprego contra despedidas arbitrárias ou injustas, prevalecem as normas contidas no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que regula, também, as estabilidades provisórias das gestantes e dos membros de comissão interna de prevenção de acidentes.

#### **25. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2007**

O salário mínimo tem caráter nacional e deve ser fixado por lei complementar federal em valor capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.



### **26. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2007**

O salário mínimo é fixado por lei federal, em caráter nacional e unificado, podendo haver, em cada estado e no Distrito Federal, pisos salariais próprios, desde que observada a fixação federal como parâmetro mínimo para a remuneração dos trabalhadores.

### **27. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2007**

O salário pode ser reduzido apenas por convenção coletiva de trabalho, em havendo contrapartida para a melhoria das condições de trabalho.

### **28. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2007**

Ao dispor sobre a jornada máxima de oito horas diárias de trabalho, a CF não impediu a extrapolação, desde que remunerada com adicional de, no mínimo, 50% do valor da hora normal, ou compensada a jornada suplementar com a redução de horários, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

### **29. CESPE/Vitória-ES – Procurador Municipal - 2007**

A Constituição Federal assegura a todos os trabalhadores urbanos e rurais o direito a férias de, no mínimo, trinta dias.

### **30. CESPE/Vitória-ES – Procurador Municipal - 2007**

De acordo com a Constituição Federal, a duração normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Por acordo com o empregado, esse limite pode ser elevado, caso em que as horas excedentes serão remuneradas de forma simples, sem o adicional de 50%.

### **31. CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2007**

O FGTS não se encontra, pela Constituição Federal, como direito devido aos empregados domésticos, podendo, contudo, nos termos de lei específica, ser recolhido por liberalidade dos respectivos empregadores.

### **32. FCC/TRT4 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2006**

Constitui direito dos trabalhadores urbanos e rurais, previsto na Constituição Federal:

- (A) repouso semanal remunerado, exclusivamente aos domingos.
- (B) adicional de remuneração para as atividades insalubres ou perigosas, excetuadas as penosas, na forma da lei.
- (C) seguro-desemprego, em caso de pedido de dispensa ou desemprego involuntário.
- (D) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
- (E) jornada suplementar com adicional mínimo de 25%.

### **33. FCC/TRT20 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2006**

É assegurada a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

### **34. FCC/TRT20 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2006**



A ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, tem prazo prescricional de 2 anos para os trabalhadores rurais e 5 para os urbanos, até o limite de 1 ano após a extinção do contrato de trabalho.

## GABARITO



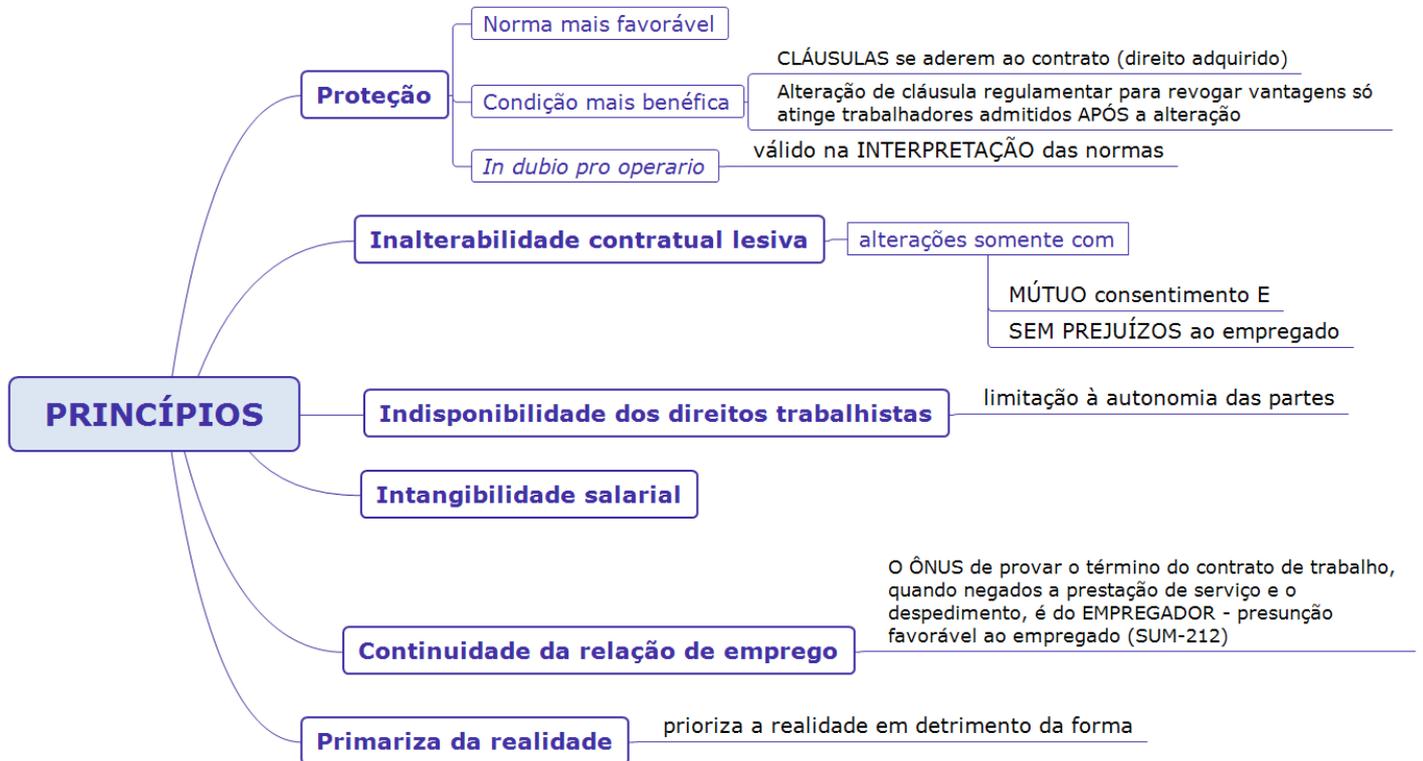
## GABARITO

- |             |             |             |
|-------------|-------------|-------------|
| 1. D        | 13. B       | 25. errada  |
| 2. E        | 14. A       | 26. correta |
| 3. A        | 15. errada  | 27. errada  |
| 4. B        | 16. errada  | 28. correta |
| 5. B        | 17. correta | 29. errada  |
| 6. D        | 18. correta | 30. errada  |
| 7. D        | 19. correta | 31. errada  |
| 8. B        | 20. A       | 32. D       |
| 9. D        | 21. correta | 33. correta |
| 10. errada  | 22. correta | 34. errada  |
| 11. correta | 23. correta |             |
| 12. B       | 24. correta |             |

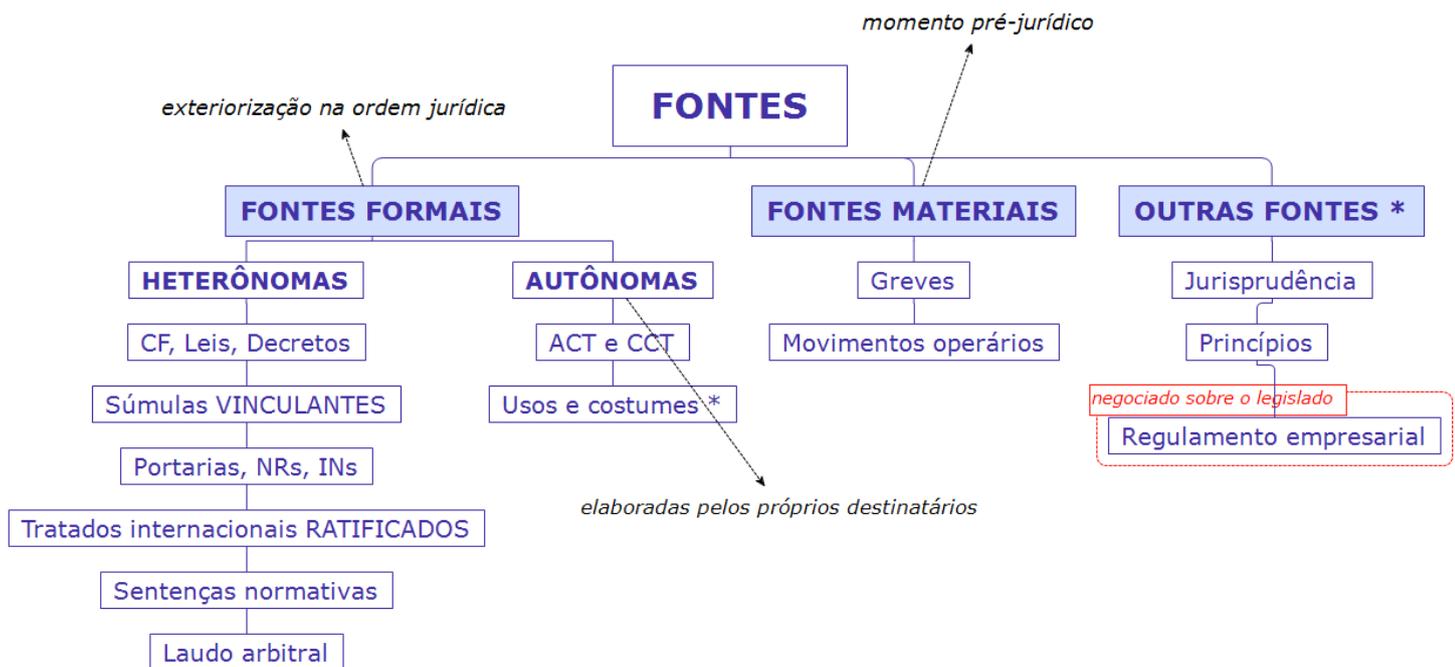


# RESUMO

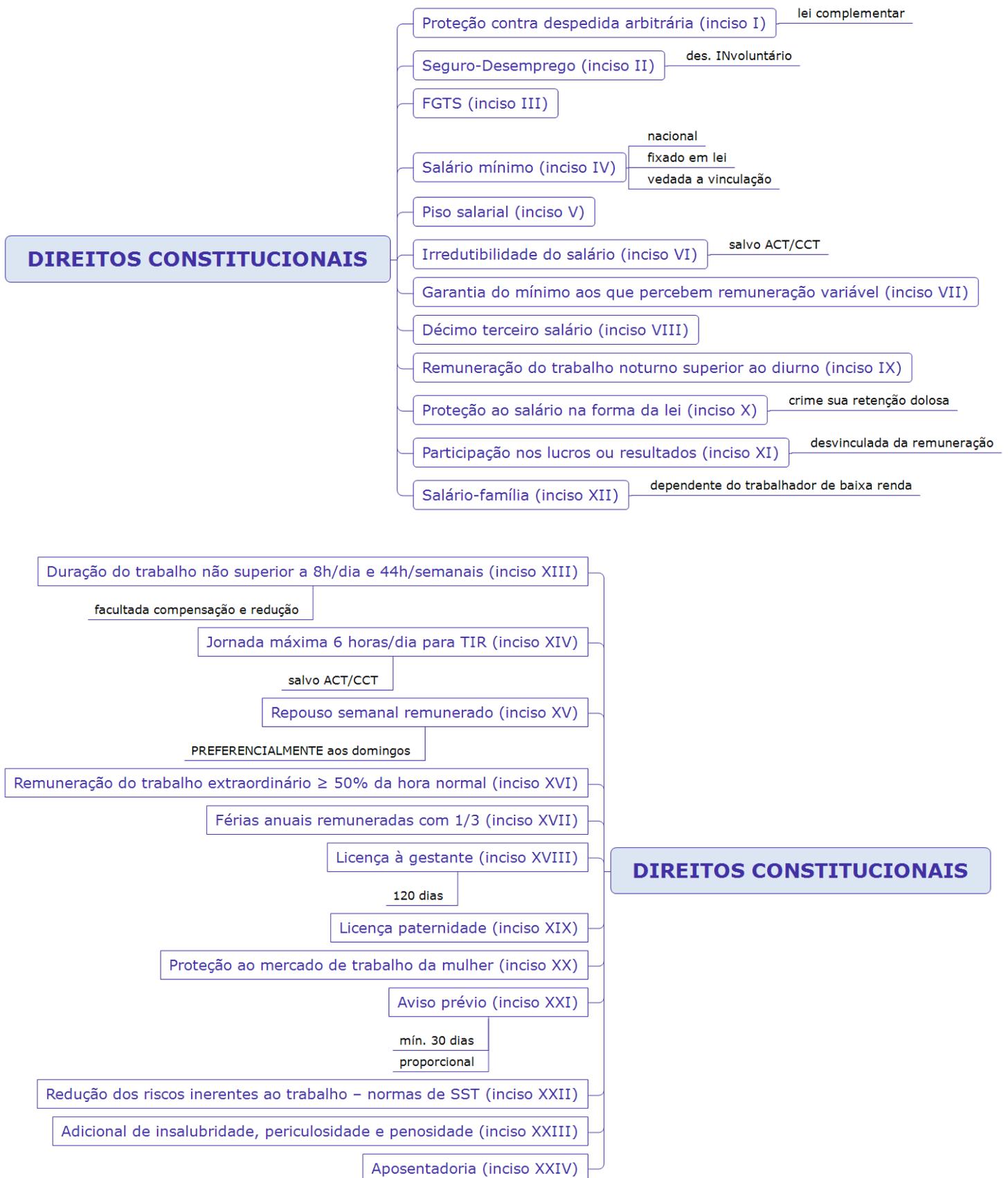
Princípios:



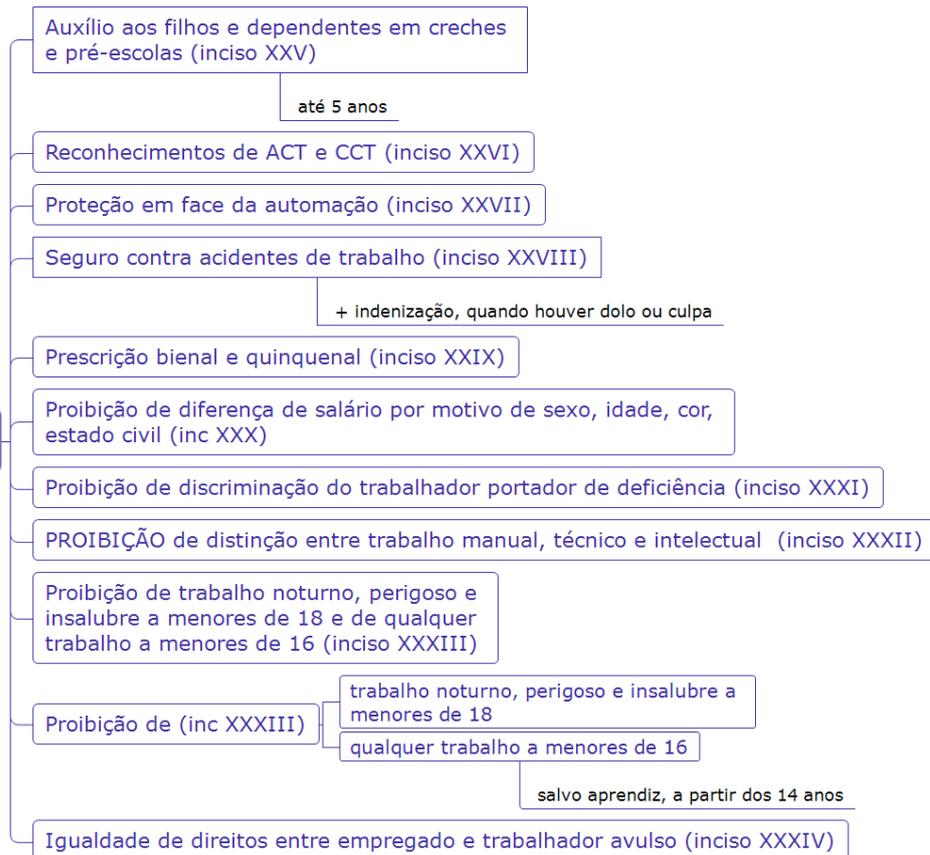
Fontes:



## Direitos Constitucionais dos trabalhadores:



## DIREITOS CONSTITUCIONAIS



## CONCLUSÃO

Bom pessoal,

O estudo dos princípios é importante para entendermos os fundamentos do direito do trabalho, e pensando nesta linha é interessante ler e reler esta aula para compreendermos o universo da legislação trabalhista.

Além disso, é interessante também dar uma atenção especial aos Direitos Constitucionais dos trabalhadores em geral (urbanos e rurais) e dos trabalhadores domésticos.

Esperamos que tenham gostado da aula, e se surgir alguma dúvida quanto ao assunto apresentado, estamos à disposição para auxiliá-los (as).

Grande abraço e bons estudos,

**Prof. Antonio Daud**

*<https://www.facebook.com/professordaud>*



# 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.