

Eletrônico



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Questões Comentadas de Direito do Trabalho p/ AFT 2017

Professor: Antonio Daud



AULA 00

Aula demonstrativa.

Sumário

1 - Apresentação	2
1.1 – Cronograma	5
2 - Questões comentadas	6
3 - Lista das Questões Comentadas	20
4 – Gabarito.....	26
5 – Conclusão	27
6 – Lista de Legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados à aula.....	28

Observação importante: este curso é protegido por **direitos autorais** (copyright), nos termos da Lei 9.610/98, que altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

Grupos de rateio e pirataria são clandestinos, violam a lei e prejudicam os professores que elaboram os cursos. Valorize o trabalho de nossa equipe adquirindo os cursos honestamente através do site Estratégia Concursos ;-)



AULA 00 – AULA DEMONSTRATIVA

1 - Apresentação

Oi amigos (as),

Será um grande prazer poder auxiliá-los na preparação para o concurso de **Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT)**.

Como todos sabem, em maio de 2014, o Ministério do Trabalho (MTb) cadastrou, junto ao Ministério do Planejamento (MP), solicitação de autorização para realização de **concurso público para o provimento de 800 vagas** para o cargo de Auditor Fiscal do Trabalho.

Em meados de 2016 o pedido sofreu várias movimentações dentro do MP, de modo que é preciso ficarmos atentos a uma possível autorização. Nos fóruns especializados, especulava-se a respeito da realização de um concurso ainda em 2017, mas pode ser que ele fique somente para 2018.

Claro que é impossível prever quando sairá a autorização ou o edital. Mas, em se tratando de concursos de **alto nível**, como este, é preciso estudar com antecedência, já que a carreira de AFT é uma das mais valorizadas e disputadas do país!

De qualquer modo, o pedido de autorização foi feito, a quantidade de vagas previstas em lei e não ocupadas é grande, e a quantidade de Auditores-Fiscais do Trabalho se aposentando aumenta cada vez mais.

Desde o último concurso (2013) várias unidades do MTb já perderam servidores – na maioria dos casos por aposentadoria – e muitos outros, apesar de ainda estarem na ativa, já cumprem os requisitos para se aposentar.

O total de cargos previstos em lei para a carreira de AFT é pouco mais de 3.600 (três mil e seiscentos), e com as diversas aposentadorias ocorridas o número de cargos vagos já passou dos 1.200.

Antes de explicar como vai funcionar este curso, peço licença para apresentar-me.

Meu nome é Antonio Daud Jr, sou natural de Uberlândia (MG) e tenho 34 anos. Sou bacharel em Engenharia Elétrica e em Direito.

Comecei minha vida de concurseiro em 2007, conseguindo minha aprovação no concurso de Analista de Finanças e Controle da Controladoria-Geral da União/Presidência da República (CGU/PR), em 2008. No mesmo ano, fui aprovado para o cargo de Auditor Federal de Controle Externo (AUFC) do Tribunal de Contas da União (TCU), o qual exerço.

Aproveito para divulgar minha página no Facebook (www.facebook.com/adaudjr). Curta para receber notícias, questões etc a respeito do Direito do Trabalho e dos concursos trabalhistas de modo geral.



Agora, sim, vamos ao nosso curso!

Os cursos *online*, como o **Estratégia Concursos**, possibilitam uma preparação de qualidade, com flexibilidade de horários e contato com o professor da matéria, através do **fórum de dúvidas**.

E, além disso, o curso conta com **videoaulas de apoio**, para maximizar a fixação do conteúdo.

Bem, nosso curso será composto de **teoria e questões comentadas de Direito do Trabalho – pós reforma trabalhista**, focado no concurso de **Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT)**.

Em linhas gerais nossas aulas terão a seguinte estrutura:

ESTRUTURA DAS AULAS DO CURSO

- **Introdução**
- **Questões comentadas de concursos anteriores** (CESPE, ESAF, FCC e outras Bancas Examinadoras)
- **Lista das questões comentadas** (para o aluno poder praticar sem olhar as respostas)
- **Gabaritos das questões**
- **Conclusão**, com destaque para aspectos mais relevantes
- **Lista de artigos da legislação e Súmulas do TST** (relacionados ao tema da aula)

Como no último concurso tivemos uma mudança na banca que tradicionalmente realizava este concurso (de Esaf para Cespe), e ainda não temos informações sobre a banca que realizará o próximo concurso para AFT, este curso abordará questões das principais bancas, incluindo Cespe e Esaf. Além disso, como temos muitas provas recentes da FCC, também incluiremos questões desta última banca, até mesmo para que tenhamos uma grande quantidade de questões para praticarmos.

A Aula Demonstrativa **não** irá abranger todo o conteúdo previsto, pois não se destina a transmitir conteúdo, e sim apresentar a **didática** e a **metodologia** do professor. Em outras palavras, este tema (princípios e fontes) será tratado de forma completa durante o curso.

O número de questões comentadas em cada aula será variável, pois alguns assuntos são rotineiramente exigidos nos concursos, enquanto outros aparecem com menos frequência.



DIREITO DO TRABALHO P/ AFT
Teoria e Questões
Aula 00 – Prof. Antonio Daud Jr

Além das questões de **AFT**, também utilizaremos questões de provas para outros cargos, como Juiz do Trabalho, Procurador do Trabalho, Analista e Técnico de Tribunais do Trabalho, para tornar o curso mais completo.

Nosso curso conta com mais de **700 questões comentadas**, englobando as **mais recentes questões de Direito do Trabalho** dos últimos concursos!

Este curso tomará por base as **novas regras trabalhistas** e está **atualizado de acordo com as últimas alterações na legislação e na jurisprudência do TST!**



1.1 – Cronograma

O cronograma de nosso curso será o seguinte:

Aula 00 (10/09)	Apresentação do curso. Trecho teórico demonstrativo sobre Princípios e fontes do Direito do Trabalho.
Aula 01 (10/09)	Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Direitos Constitucionais dos Trabalhadores. Renúncia e transação.
Aula 02 (10/09)	Relações de trabalho e emprego; empregado e empregador. Figuras jurídicas do empregado e do empregador. Sucessão trabalhista e grupo empresarial.
Aula 03 (10/09)	Terceirização no Direito do Trabalho. Lei 13.429/2017
Aula 04 (10/09)	Contrato de trabalho. Alteração, Suspensão e Interrupção. Poderes do empregador.
Aula 05 (10/09)	Término do contrato de trabalho. Aviso prévio. Garantias provisórias de emprego.
Aula 06 (20/09)	Jornada de trabalho e descansos.
Aula 07 (30/09)	Remuneração e salário. Equiparação salarial.
Aula 08 (10/10)	Segurança e Medicina do Trabalho. Proteção ao trabalho do menor e da mulher.
Aula 09 (20/10)	Férias. Prescrição e decadência.
Aula 10 (30/10)	FGTS. Seguro-Desemprego.
Aula 11 (09/11)	Comissões de Conciliação Prévia. Direito Coletivo do Trabalho.
Aula 12 (19/11)	Sindicatos. Greve.
Aula 13 (29/11)	Direito Administrativo do Trabalho. Processos de Multas Administrativas.
Aula 14 (09/12)	Combate ao trabalho infantil e às condições análogas à de escravidão.
Aula 15 (19/12)	Trabalho doméstico (LC 150/2015)



2 - Questões comentadas

2.1 – Princípios do Direito do Trabalho

1. 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

Gabarito (E)

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.

2. 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:



Gabarito (A), 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 Rodriguez¹, 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 arbitriedades.*

3. 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).

¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 393-403



(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:

Gabarito (B), já que parte majoritária da doutrina enquadra os usos e costumes como fonte formal do direito do trabalho, com fundamento no artigo 8º da CLT.

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.*

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.

4. ESAF/PGFN – Procurador da Fazenda - 2015

Assinale a opção incorreta.

a) Em observância ao princípio da condição mais benéfica, norma do regulamento de uma empresa que suprima vantagens concedidas anteriormente não poderá atingir trabalhadores admitidos antes do início de sua vigência.

b) Ante o princípio da primazia da realidade, a situação de fato que ocorre no plano prático deve prevalecer sobre as anotações na Carteira



de Trabalho e Previdência Social.

c) O princípio da norma mais favorável ao trabalhador autoriza concluir pela validade de cláusula de convenção ou acordo coletivo de trabalho que, para determinada categoria profissional, estende o tempo de estabilidade provisória da empregada gestante, acrescentando trinta dias a mais ao período estável previsto em dispositivo constitucional.

d) O Juiz do Trabalho, após encerramento da instrução processual, se tiver dúvida quanto ao direito do trabalhador reclamante, deverá julgar favoravelmente ao obreiro, tendo em vista o princípio *in dubio pro operario*.

e) Conforme jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Comentários

Gabarito (D), tendo em vista o princípio do *in dubio pro operario* não se aplica ao campo probatório, mas em relação a possíveis interpretações das normas jurídicas.

Notem que a alternativa fala em dúvida “após encerramento da instrução processual”. Assim, percebe-se que o princípio em questão não permite a decisão favorável ao empregado na dúvida quanto ao direito do empregado.

Todas as demais estão corretas!

A **alternativa (A)** está em conflito com a SUM-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 **alternativa (B)** está de acordo com o princípio da primazia da realidade.

A **alternativa (C)** está correta. Ora, se há uma norma mais benéfica ao empregado (período maior de estabilidade) esta deverá ser aplicada em virtude do princípio da norma mais favorável.

A **alternativa (E)** está correta, conforme súmula do TST:

SUM-212 DESPEDITAMENTO. 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.



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:

Gabarito (B).

Por meio deste princípio 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**.

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:



Gabarito (D), pois em Direito do Trabalho existe o 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.

Este princípio também é conhecido como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e princípio da imperatividade das normas 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).

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

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:

Gabarito (D).

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

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:

O **gabarito** da questão é a **alternativa (B)**.

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.

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

9. CESPE/TRT21 – Técnico Judiciário - Área Administrativa - 2010

Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, os fatos ordinários são presumidos, em detrimento dos fatos extraordinários, que precisam ser provados. Assim, o ônus de provar o vínculo empregatício e o despedimento é do empregado, porque se trata de fatos constitutivos do seu direito.

Comentários:

Alternativa incorreta.

O princípio da continuidade da relação de emprego 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.

10. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador não deve ser entendido como absoluto, não sendo aplicado, por exemplo, quando existirem leis de ordem pública a respeito da matéria.

Comentários:

Alternativa correta.

O **princípio da norma mais favorável**, assim como qualquer outro princípio, não deve ser aplicado de modo absoluto.

A aplicabilidade de determinada norma deve seguir os princípios trabalhistas, mas também respeitar a hermenêutica jurídica, o caráter lógico-sistemático do direito e leis de ordem pública, como sugeriu a questão.

11. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

No direito do trabalho, aplica-se o princípio da primazia da realidade, que concede aos fatos um valor maior que aos documentos.

Comentários:

Alternativa correta.

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.

12. MPT – 15º Concurso para Procurador do Trabalho - 2009

Dentre os mais importantes princípios especiais do Direito Individual do Trabalho indicados pela doutrina, incluem-se o princípio da proteção, o



princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da norma mais favorável.

Comentários:

A **alternativa** está **correta**. De fato, ela enumerou 3 princípios importantes da esfera trabalhista, sobre os quais comentamos na exposição teórica.

13. MPT – 15º Concurso para Procurador do Trabalho - 2009

O princípio da primazia da realidade sobre a forma autoriza a descaracterização de um contrato de prestação civil de serviços, desde que despontem, ao longo de sua execução, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Comentários:

Alternativa correta.

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

No exemplo da alternativa podemos visualizar uma pessoa que é o típico empregado, laborando com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade (são os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, que estudaremos em outra aula), mas que tem um contrato de prestador de serviços com a empresa – seria uma relação de emprego mascarada por um contrato civil.

Nestes casos, por aplicação do **princípio da primazia da realidade sobre a forma**, o contrato de direito civil seria desconstituído e a relação de emprego seria configurada.

14. MPT – 13º Concurso para Procurador do Trabalho - 2007

O princípio da continuidade da relação de emprego confere suporte teórico ao instituto da sucessão de empregadores.

Comentários:

Alternativa correta.

A sucessão de empregadores está relacionada ao **princípio da continuidade da relação de emprego**.

Conforme a CLT, os contratos de trabalho continuam vigentes mesmo que haja mudança na propriedade na empresa (sucessão de empregadores):

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



15. ESAF/TRT7 – Juiz do Trabalho Substituto – 2005 (Adaptada)

A Consolidação das Leis do Trabalho consagra o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, estabelecendo que não será lícita a alteração das condições de trabalho, ainda que por mútuo consentimento, quando dessa modificação resultar, direta ou indiretamente, prejuízo ao trabalhador.

Comentários:

A **alternativa** está **correta**.

Conforme disposto no art. 468 da CLT, “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, **sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia**”.

Imaginemos a situação das empresas brasileiras que sofreram com a crise (mercado imobiliário e bancário) que afligiu a Europa e Estados Unidos.

Em momentos como esses, em que receitas desaparecem e a situação financeira torna-se crítica, uma das possibilidades da classe empresária, para reduzir custos e equilibrar as finanças, seria reduzir salários, forçando os empregados a aceitarem tal alteração contratual sob a ameaça de perderem o emprego. Em face do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, tais alterações contratuais não teriam validade jurídica.

Apenas um alerta: o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, como outros, não é absoluto; a redução salarial, caso venha a ocorrer por meio de negociação coletiva, será válida, em virtude do disposto no art. 7º, inciso VI, da CF/88 (São direitos dos trabalhadores (...) irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo).

16. ESAF/TRT7 – Juiz do Trabalho Substituto – 2005

O princípio da continuidade da relação de emprego objetiva a proteção do empregado, pautado na concepção de que a permanência do vínculo constitui fator de segurança econômica do trabalhador, propiciando a sua incorporação ao organismo empresarial. Deflui, do citado princípio, à luz da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, presunção favorável ao empregador, quando, em juízo, há que se provar o término do contrato de trabalho e são negados a prestação de serviços e o despedimento.

Comentários:

Alternativa incorreta. Percebam que ela propõe (indevidamente) que a presunção seria do empregador quando, na verdade, a presunção é do empregado, em virtude do princípio da continuidade da relação de emprego.



17. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2003

A reclassificação ou descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, não repercute na satisfação do respectivo adicional, visto que configura ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Comentários:

Alternativa incorreta. Ela se relaciona ao assunto salário, mas mantive nesta aula para comentarmos sobre o que tange ao princípio da irredutibilidade salarial.

Comentamos na parte teórica da aula que o **princípio da intangibilidade salarial** confere ao salário diversas garantias jurídicas, visto que o salário tem natureza alimentar.

Assim, a intangibilidade salarial abrange não apenas a irredutibilidade nominal do seu valor (nesta vertente teríamos o princípio da irredutibilidade salarial), mas também vedação a descontos indevidos, tempestividade no pagamento, etc.

Voltando à questão, seu fundamento foi a Súmula 248, onde se expressa que a descaracterização da insalubridade repercute, sim, no adicional (que deixará de ser devido):

SUM-248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

18. ESAF/TRT7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2003

O princípio da primazia da realidade estabelece que o real conteúdo da relação jurídica é determinado pelo que se observa no dia-a-dia da execução do contrato de trabalho, razão pela qual nenhuma irregularidade há no pagamento de salário em quantia inferior à inicialmente pactuada, desde que essa realidade tenha sido sempre vivenciada pelos contratantes.

Comentários:

Alternativa incorreta.

O princípio da primazia da realidade, como vimos, está relacionado à priorização da realidade em detrimento da forma.

Na questão a situação hipotética do pagamento de salário a menor é irregular, sim, e contraria o **princípio da intangibilidade salarial**. Pode-se entender, também, que o fato atenta contra o **princípio da inalterabilidade contratual lesiva**.



19. ESAF/TRT7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2003

O princípio da continuidade da relação de emprego gera a presunção de que o trabalhador tem interesse na preservação do contrato de trabalho, fonte de sua subsistência, pelo que não se pode presumir, sem quaisquer outros elementos, a ocorrência de resilições contratuais por iniciativa de empregados.

Comentários:

Alternativa correta. Vimos que o **princípio da continuidade da relação de emprego** valoriza a permanência do empregado no mesmo vínculo empregatício, dadas as vantagens que isso representa.

A Súmula 212 do TST é um exemplo de jurisprudência relacionada a este princípio:

SUM-212 DESPEDITAMENTO. 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.

Assim, não se pode presumir a iniciativa do empregado no término (resilição) do contrato de trabalho; deve haver, no dizer da questão, outros elementos que comprovem a medida.

2.2 – Fontes do Direito do Trabalho

20. 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:

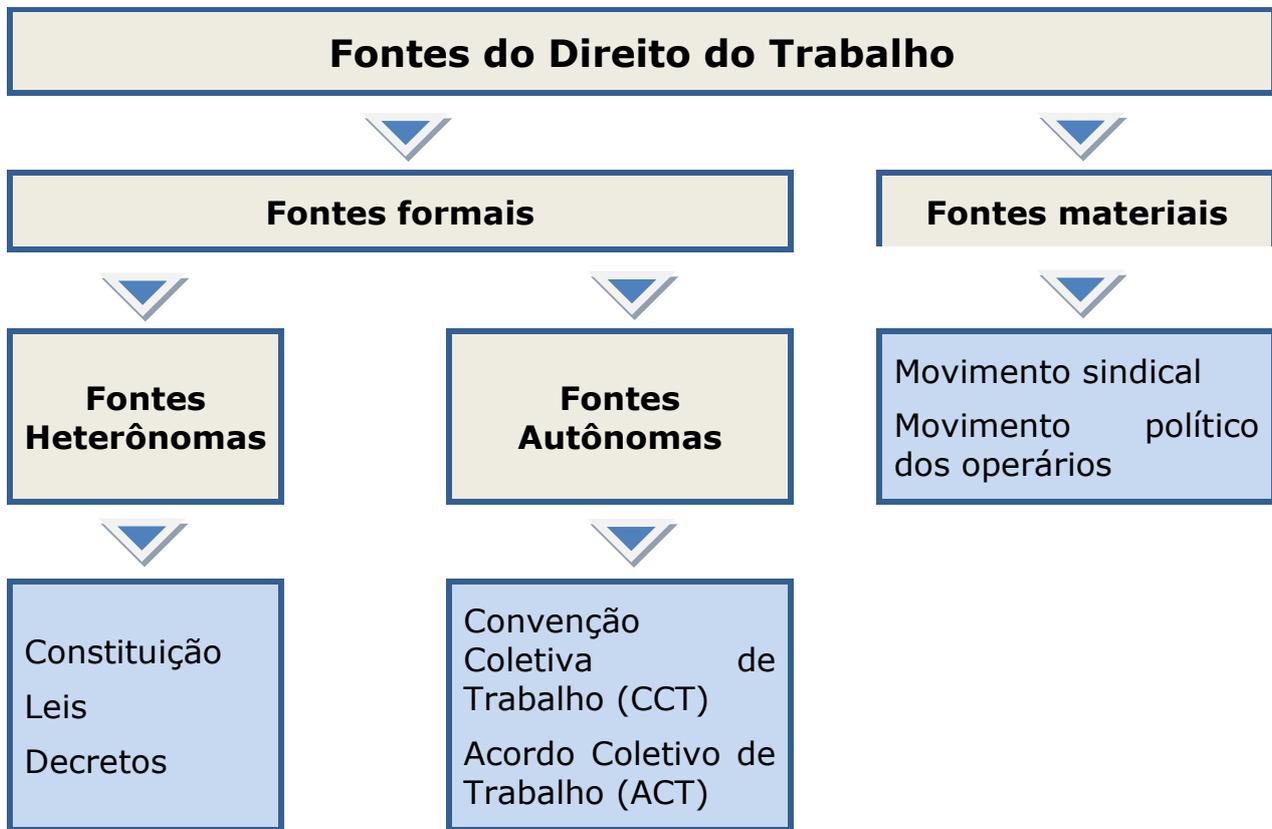
O gabarito é (D).

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:



21. ESAF/TRT7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2003

Sobre as fontes do Direito do Trabalho, aponte a opção correta.

- a) *As greves e os movimentos sociais organizados pelos trabalhadores representam as fontes formais do Direito do Trabalho.*
- b) *As convenções coletivas de trabalho, firmadas por sindicatos patronais e profissionais, qualificam-se como fontes heterônomas do Direito do Trabalho.*
- c) *As leis representam as fontes autônomas por excelência do Direito do Trabalho.*
- d) *O regulamento de empresa, elaborado sem qualquer participação do sindicato profissional correspondente, classifica-se como fonte autônoma do Direito do Trabalho.*
- e) *Os costumes, práticas reiteradas de determinadas condutas, reconhecidas como consentâneas com os deveres jurídicos impostos ao corpo social, representam uma das fontes formais do Direito do Trabalho.*

Comentários:



Gabarito (E).

Greves e movimentos sociais são **fontes materiais** do direito do trabalho.

A alternativa (B) está errada porque CCT e ACT são **fontes autônomas**, enquanto na (C), que fala em leis, temos as **fontes heterônomas**.

Caso o sindicato obreiro participe da elaboração do regimento da empresa podemos classificá-lo como **fonte autônoma** (existirá participação dos representantes dos empregados, e nessa hipótese o regulamento **não** surgirá de imposição unilateral da empresa).



3 - Lista das Questões Comentadas

3.1 – Princípios do Direito do Trabalho

1. 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.*

2. 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.*

3. 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.

4. ESAF/PGFN – Procurador da Fazenda - 2015

Assinale a opção incorreta.

a) Em observância ao princípio da condição mais benéfica, norma do regulamento de uma empresa que suprima vantagens concedidas anteriormente não poderá atingir trabalhadores admitidos antes do início de sua vigência.

b) Ante o princípio da primazia da realidade, a situação de fato que ocorre no plano prático deve prevalecer sobre as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

c) O princípio da norma mais favorável ao trabalhador autoriza concluir pela validade de cláusula de convenção ou acordo coletivo de trabalho que, para determinada categoria profissional, estende o tempo de estabilidade provisória da empregada gestante, acrescentando trinta dias a mais ao período estável previsto em dispositivo constitucional.

d) O Juiz do Trabalho, após encerramento da instrução processual, se tiver dúvida quanto ao direito do trabalhador reclamante, deverá julgar favoravelmente ao obreiro, tendo em vista o princípio in dubio pro operario.

e) Conforme jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

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.*

9. CESPE/TRT21 – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2010

| *Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, os fatos ordinários são presumidos, em detrimento dos fatos extraordinários, que precisam ser provados. Assim, o ônus de provar o vínculo empregatício e o despedimento é do empregado, porque se trata de fatos constitutivos do seu direito.*

10. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

| *O princípio da norma mais favorável ao trabalhador não deve ser entendido como absoluto, não sendo aplicado, por exemplo, quando existirem leis de ordem pública a respeito da matéria.*

11. CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2009

| *No direito do trabalho, aplica-se o princípio da primazia da realidade, que concede aos fatos um valor maior que aos documentos.*

12. MPT – 15º Concurso para Procurador do Trabalho - 2009

| *Dentre os mais importantes princípios especiais do Direito Individual do Trabalho indicados pela doutrina, incluem-se o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da norma mais favorável.*

13. MPT – 15º Concurso para Procurador do Trabalho - 2009

| *O princípio da primazia da realidade sobre a forma autoriza a descaracterização de um contrato de prestação civil de serviços, desde que despontem, ao longo de sua execução, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.*

14. MPT – 13º Concurso para Procurador do Trabalho - 2007

| *O princípio da continuidade da relação de emprego confere suporte teórico ao instituto da sucessão de empregadores.*



15. ESAF/TRT7 – Juiz do Trabalho Substituto – 2005 (Adaptada)

A Consolidação das Leis do Trabalho consagra o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, estabelecendo que não será lícita a alteração das condições de trabalho, ainda que por mútuo consentimento, quando dessa modificação resultar, direta ou indiretamente, prejuízo ao trabalhador.

16. ESAF/TRT7 – Juiz do Trabalho Substituto – 2005

O princípio da continuidade da relação de emprego objetiva a proteção do empregado, pautado na concepção de que a permanência do vínculo constitui fator de segurança econômica do trabalhador, propiciando a sua incorporação ao organismo empresarial. Deflui, do citado princípio, à luz da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, presunção favorável ao empregador, quando, em juízo, há que se provar o término do contrato de trabalho e são negados a prestação de serviços e o despedimento.

17. ESAF/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho - 2003

A reclassificação ou descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, não repercute na satisfação do respectivo adicional, visto que configura ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

18. ESAF/TRT7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2003

O princípio da primazia da realidade estabelece que o real conteúdo da relação jurídica é determinado pelo que se observa no dia-a-dia da execução do contrato de trabalho, razão pela qual nenhuma irregularidade há no pagamento de salário em quantia inferior à inicialmente pactuada, desde que essa realidade tenha sido sempre vivenciada pelos contratantes.

19. ESAF/TRT7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2003

O princípio da continuidade da relação de emprego gera a presunção de que o trabalhador tem interesse na preservação do contrato de trabalho, fonte de sua subsistência, pelo que não se pode presumir, sem quaisquer outros elementos, a ocorrência de resilições contratuais por iniciativa de empregados.



3.2 – Fontes do Direito do Trabalho

20. 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.*

21. ESAF/TRT7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2003

Sobre as fontes do Direito do Trabalho, aponte a opção correta.

- a) As greves e os movimentos sociais organizados pelos trabalhadores representam as fontes formais do Direito do Trabalho.*
- b) As convenções coletivas de trabalho, firmadas por sindicatos patronais e profissionais, qualificam-se como fontes heterônomas do Direito do Trabalho.*
- c) As leis representam as fontes autônomas por excelência do Direito do Trabalho.*
- d) O regulamento de empresa, elaborado sem qualquer participação do sindicato profissional correspondente, classifica-se como fonte autônoma do Direito do Trabalho.*
- e) Os costumes, práticas reiteradas de determinadas condutas, reconhecidas como consentâneas com os deveres jurídicos impostos ao corpo social, representam uma das fontes formais do Direito do Trabalho.*



4 – Gabarito

1.	E
2.	A
3.	B
4.	D
5.	B
6.	D

7.	D
8.	B
9.	E
10.	C
11.	C
12.	C

13.	C
14.	C
15.	C
16.	E
17.	E
18.	E

19.	C
20.	D
21.	E



5 – Conclusão

Bem, pessoal,

Estamos finalizando a aula demonstrativa, na qual abordamos parcialmente os assuntos “jornada de trabalho” e “descansos”, que são recorrentes em provas.

Direito do Trabalho é uma matéria de fácil aprendizado, apesar da grande quantidade de regras e exceções, jurisprudência, etc.

Espero que tenham gostado da aula demonstrativa, tanto em termos de conteúdo quanto de estruturação e linguagem, e espero contar com a participação de vocês neste curso.

Um abraço e bons estudos,

Prof. Antonio Daud



@prof.antonioudaudjr



www.facebook.com/adaudjr



6 – Lista de Legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados à aula

– 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;

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

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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;

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

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

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

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

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

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

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

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;

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

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



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

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

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

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

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

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

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

XXIV - aposentadoria;

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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

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;

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;

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

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

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

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;

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

~~Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.~~

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV,



XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

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;

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.

– 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.

CLT, art. 8º, § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

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.

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

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.

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.

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.

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

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.

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.

§ 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.

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

VI – regulamento empresarial;

– **Legislação específica**

Lei 8.036/90, art. 14. Fica ressaltado o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego nos termos do Capítulo V do Título IV da CLT.

(...)

§ 4º Os trabalhadores poderão a qualquer momento optar pelo FGTS com efeito retroativo a 1º de janeiro de 1967 ou à data de sua admissão, quando posterior àquela.

– **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.



SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.

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.

SUM-248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

SUM-276 AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

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.