

Eletrônico



**Estratégia**  
CONCURSOS

Aula

Curso Estratégico de Noções de Direito do Trabalho p/ TRT 15 (AJAA) - Pós-Edital

Professor: Guilherme Peixoto

## Noções de Direito do Trabalho

**Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes do Direito do Trabalho. Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988). Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos. Da renúncia e transação.**

<b>Introdução</b> .....	1
<b>Alterações mais relevantes da Lei nº 13.467/2017 (alterada pela MP nº 808/2017)</b> .....	3
<b>Análise das Questões</b> .....	4
<b>Orientações de Estudo – <i>Checklist</i></b> .....	11
<b>Pontos a Destacar</b> .....	11
<b>Questionário de Revisão</b> .....	12
<b>Anexo I – Lista de Questões</b> .....	20
<b>Anexo II - Análise Estatística</b> .....	24
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	26

### Introdução

Olá pessoal,

Meu nome é Guilherme Peixoto e serei responsável por analisar as questões da matéria Direito do Trabalho com vocês.

Sou Analista Judiciário - Área Judiciária no TRT 9 e trabalho no assessoramento de Desembargador Federal do Trabalho, estando em contato direto e permanente com a disciplina.

Assim como vocês, já prestei diversos concursos na área, com aprovação e nomeação em diversos TRT's, sempre para o cargo de Analista Judiciário.

Estou aqui para transmitir um pouco da minha experiência após alguns anos de estudos para concursos de Tribunais do Trabalho, e tentar

contribuir da melhor forma possível para o aprimoramento e direcionamento do estudo de vocês.

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

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

Portanto, o estudo da matéria constante do edital deve ser orientado, majoritariamente, pela leitura da legislação, especialmente a CLT e a CRFB/88. Algumas matérias que são essencialmente conceituais demandam estudo de doutrina (por exemplo princípios e fontes do Direito do Trabalho), entretanto sugiro ao candidato que não busque a leitura de uma doutrina mais densa, como a de Maurício Godinho Delgado, já que a cobrança feita pela FCC, como veremos, é em regra superficial, limitando-se ao conhecimento de conceitos básicos.

Importante destacar que o material já está atualizado de acordo com a reforma trabalhista promovida pela **Lei nº 13.467/2017 (alterada pela MP nº 808/2017)**, sendo que as principais novidades serão mencionadas e destacadas, devendo o candidato dar especial atenção a essas alterações, já que novidades legislativas costumam ser muito cobradas em provas.

Este primeiro relatório abordará os seguintes assuntos: **a)** Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes do Direito do Trabalho; **b)** Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988); **c)** Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos; e **d)** Da renúncia e transação.

Todas as matéria tratadas nesse material já levam em conta o **edital do TRT 15ª Região 2018**, que apenas reflete o que já foi cobrado anteriormente para o cargo de Analista Judiciário - Área Administrativa nos editais do TST 2017 e TRT 21ª Região 2017, ambos organizados pela FCC.

Com base na Análise Estatística (Anexo II), podemos verificar os assuntos mais cobrados nos últimos concursos, de modo que o candidato deve dar maior atenção aos temas mais recorrentes.

Diferentemente do que ocorre com os cargos de Analista Judiciário - Área Judiciária e Técnico Judiciário - Área Administrativa, nos últimos 20 concursos de Tribunais do Trabalho organizados pela FCC, foram

realizadas provas de Analista Judiciário - Área Administrativa em apenas 13 deles (TRT 1, TRT 2, TRT 4, TRT 5, TRT 6, TRT 9, TRT 11, TRT 15, TRT 16, TRT 18, TRT 19 e TST 2012 e TST 2017). Em sendo assim, a Análise Estatística será feita com base em 13 provas.

O tema **Princípios e fontes do Direito do Trabalho** pode ser classificado como de **importância baixa/média**, já que foi efetivamente cobrado em **23%** das provas da FCC realizadas para os Tribunais do Trabalho, cargo Analista Judiciário - Área Administrativa, considerando os concursos ocorridos desde o ano de 2012. A matéria deve ser estudada principalmente com base na **doutrina**.

A matéria **Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)** é cobrada enfocando quase que exclusivamente a **letra da Constituição da República**, sendo de fundamental importância a memorização dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos no art. 7º da Carta Magna. O tema foi objeto de questões específicas em apenas **7,7%** das 13 provas realizadas desde 2012, podendo até ser considerada de **importância baixa** quando considerado o número de questões cobradas. Entretanto, o conhecimento dos direitos constitucionais do trabalhador, especialmente o art. 7º, é de **importância alta** se considerarmos que diversas questões de prova cobram indiretamente a matéria.

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

Boa leitura!

### **Alterações mais relevantes da Lei nº 13.467/2017 (alterada pela MP nº 808/2017)**

Como é de conhecimento de todos, a CLT passou por uma grande reformulação em razão da edição da Lei nº 13.467/2017, a qual provavelmente será cobrada na prova do TRT 15ª Região.

Aqui irei destacar os pontos mais relevantes no que tange à matéria analisada neste PDF:

1) Fontes do Direito do Trabalho - Foram acrescentados três novos parágrafos ao art. 8º da CLT.

2) Prescrição - art. 11, § 2º e § 3º da CLT - torna lei o entendimento contido na Súmula nº 294 do TST e estabelece que a interrupção da prescrição se dá somente em caso de ajuizamento de ação trabalhista anterior, apenas quanto aos pedidos idênticos;

3) Prescrição - art. 11-A - Prevê a possibilidade de prescrição intercorrente no direito do trabalho, o que deve levar à revogação da Súmula nº 114 do TST;

Tratando-se novidade legislativa, é importante que o candidato faça uma **leitura atenta dos dispositivos citados**, já que há grande possibilidade de que sejam cobrados.

### Análise das Questões

Nesse ponto veremos como a FCC tem abordado os assuntos objetos do presente relatório. **Serão selecionadas** as principais questões sobre os temas que foram cobradas em 13 provas da FCC realizadas para os Tribunais do Trabalho, cargo Analista Judiciário - Área Administrativa, considerando os concursos ocorridos desde o ano de 2012.

Você perceberá que os pontos mais cobrados pela FCC são:

- 1) Distinção/conceito dos Princípios norteadores do Direito do Trabalho;
- 2) A classificação das fontes em materiais e formais (autônomas e heterônomas).
- 3) Prescrição e decadência, especialmente o prazo prescricional previsto no art. 7º, XXIX, da CRFB

Vamos lá!

#### **(TRT15 - 2013 - Analista Judiciário - área administrativa - FCC)**

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

- a) presunção jurídica
- b) princípios gerais do direito.

- c) direito comparado.
- d) equidade.
- e) usos e costumes.

Gabarito: "A"

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

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

**Atenção:** A **Lei nº 13.467/2017** acrescentou três novos parágrafos ao art. 8º da CLT, os quais devem ser memorizados pelo candidato:

§ 1º O **direito comum** será **fonte subsidiária** do direito do trabalho.

§ 2º **Súmulas** e outros **enunciados** de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho **não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei**.

§ 3º No **exame de convenção coletiva ou acordo coletivo** de trabalho, a Justiça do Trabalho **analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico**, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da **intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**.

Note-se que o §1º traz a redação do antigo parágrafo único, sendo que foi **suprimido** o trecho que dizia "*naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste*". Assim, pelo menos em tese, o direito comum será fonte subsidiária do

direito do trabalho, mesmo que isso implique ofensa aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

O § 2º é bem literal, e determina que os enunciados de jurisprudência (Súmulas, OJs, Precedentes Normativos e etc) não poderão restringir direito ou criar obrigações não previstos em Lei.

Por fim, o §3º limita a atuação do Judiciário na interpretação dos acordos e convenções coletivas, já que a Justiça do Trabalho se limitará a apreciar a validade formal das negociações coletivas (elementos essenciais do negócio), não podendo interferir no mérito do que foi acordado.

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

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

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

Gabarito: "B"

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

Pelo princípio da primazia da realidade prevalece a verdade real em detrimento da verdade formal ou documental. Assim, caso o contrato (formal) aponte uma situação diferente da realidade fática (realidade), esta última deve prevalecer, independente do que foi estipulado em contrato.

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

**(TRT 6 -2012- Analista Judiciário - área administrativa - FCC)**  
**(Princípios e Fontes)**

Com relação às Fontes do Direito do Trabalho, considere:

- I. A Lei Ordinária que prevê disposições a respeito do 13º salário

é uma fonte material autônoma.

II. As fontes heterônimas decorrem do exercício da autonomia privada, ou seja, sujeitos distintos do Estado possuem a faculdade de editar.

III. O contrato individual de emprego é uma fonte autônoma.

IV. A Convenção Coletiva de Trabalho é uma fonte autônoma.

Está correto o que se afirma APENAS em

a) III e IV.

b) I, II e III.

c) I, II e IV.

d) I e III.

e) II e IV.

Gabarito: "A"

Fontes materiais são o momento pré-jurídico, o conjunto de fatos econômicos, filosóficos, políticos ou sociais que inspiraram a formação das normas objeto do Direito do Trabalho. O exemplo clássico de fonte material é a greve.

As fontes formais são os comandos gerais, abstratos, impessoais e imperativos, de observância obrigatória pela sociedade. São a exteriorização das normas jurídicas.

As fontes formais se dividem em autônomas e heterônimas.

As fontes formais heterônimas são aquelas em que não há participação do destinatário da norma, como é o caso da Constituição, leis, decretos, laudos arbitrais, sentenças normativas e regulamentos de empresa.

As fontes formais autônomas, por outro lado, são aquelas em que há participação do destinatário da norma, como é o caso dos usos e costumes e das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho, que são firmados entre empregados e empregadores, por meio de seus sindicatos.

**IMPORTANTE:** A questão do regulamento de empresa é controversa, sendo que a FCC, em questão para técnico judiciário do TRT 15 (2013) considerou que o regulamento de empresa unilateral é fonte formal heterônoma. Parece que o entendimento da banca é de que o regulamento de empresa

unilateral é fonte formal heterônoma, já que não é fruto da vontade das partes, mas apenas do empregador. Por outro lado, o regulamento de empresa bilateral seria fonte formal autônoma, já que é fruto da vontade do empregador e empregados.

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

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

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

a)há previsão apenas de direitos trabalhistas ao empregado urbano, não sendo contemplado o trabalhador rural cujos direitos estão previstos em lei específica.

b)não há previsão constitucional para direitos do trabalhador doméstico, cabendo à Consolidação das Leis do Trabalho regulamentá-los.

c)há igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

d)não há qualquer previsão constitucional para a proteção do trabalhador em face da automação, bem como de seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador.

e)há previsão específica quanto à possibilidade de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Gabarito: "C"

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

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

Letra B - **INCORRETA: Art. 7º, parágrafo único** - "*São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII,*

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

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

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

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

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

Considere:

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

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

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

Está correto o que se afirma em

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

e)I, apenas.

Gabarito: "A"

Todas as assertivas estão corretas.

I - A assertiva diz que embora os direitos do trabalhador sejam, em regra, indisponíveis (Princípio da Indisponibilidade ou da irrenunciabilidade), é possível que o devedor argua a prescrição ou a decadência, o que fulmina o direito do trabalhador. Essa afirmativa está correta, uma vez que os créditos dos trabalhadores estão sujeitos à prescrição e decadência, nos termos do **art. 7º, XXIX, da CRFB**: "*XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho*".

II - Embora de aplicação restritíssima na seara trabalhista (em razão do Princípio da indisponibilidade do direito trabalhista), a **renúncia**, ato unilateral em que a parte abre mão de determinados direitos, é possível em alguns casos. Exemplo disso pode ser visto no art. 500 da CLT, que autoriza que o empregado estável renuncie ao emprego mediante pedido de demissão, desde que com interveniência do Sindicato Profissional.

Já a **transação** é ato bilateral (ou plurilateral), pelo qual as partes fazem concessões recíprocas, ou seja, ambos os lados recebem e dão algo em troca. Trata-se de instituto de larga utilização na justiça do trabalho.

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

### Orientações de Estudo - Checklist

Feita a análise das questões cobradas nos últimos 13 concursos de Tribunais do Trabalho organizados pela FCC, sugiro que o candidato busque **compreender e memorizar** pelo menos os seguintes pontos:

- 1) Classificação das fontes do Direito do Trabalho entre fontes materiais e formais (autônomas e heterônomas); **Atenção:** A Lei nº 13.467/2017 acrescentou três novos parágrafos ao art. 8º da CLT, que trata das fontes do Direito do Trabalho.
- 2) Exemplos práticos de fontes materiais (greves, fenômenos sociais, políticos e econômicos), fontes formais autônomas (acordos e convenções coletivas) e fontes formais heterônomas (Lei *lato sensu*, regulamento de empresa unilateral, sentença normativa, laudo arbitral).
- 3) Conceito de princípio da proteção (do qual decorrem os princípios da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica); da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego; da primazia da realidade; da inalterabilidade contratual lesiva; da intangibilidade salarial, da irreduzibilidade salarial. Diferenciação entre princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.
- 4) Conhecimento dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos no art. 7º da Constituição da República.
- 5) Prescrição - art. 7º, XXIX, da CF e art. 11 da CLT (**Atenção:** A Lei nº 13.467/2017 alterou o art. 11 à CLT e criou o art. 11-A).
- 6) Reconhecer as hipóteses em que a renúncia a direitos trabalhistas é válida, em especial o disposto nas Súmulas nº 51 e nº 243 do TST.

### Pontos a Destacar

Conforme visto na análise das questões acima, a FCC cobra muito o conhecimento dos conceitos quando a matéria é essencialmente doutrinária. Por outro lado, as questões mais técnicas do Direito do Trabalho são abordadas apenas quanto à literalidade da Lei.

Assim, sem a pretensão de esgotar o conteúdo do assunto – que é função do professor da matéria – gostaríamos de chamar atenção para

alguns pontos que foram efetivamente cobrados em prova pela FCC, com base na amostra de exames colhidos:

- ✓ **Fontes do direito e diferenciação entre fontes formais (autônomas e heterônomas) e materiais (2 incidências).**
- ✓ **Princípios do Direito do Trabalho - especialmente princípio da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da imperatividade, da norma mais favorável, da condição mais benéfica (1 incidência).**
- ✓ **Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais na Constituição Federal (1 incidência)**
- ✓ **Prescrição/Decadência e Renúncia/Transação (1 incidência)**

## Questionário de Revisão

\*\*\*Questionário - somente perguntas:\*\*\*

- 1) O que são fontes do Direito do Trabalho?
- 2) O que são fontes formais e fontes materiais do Direito do Trabalho?
- 3) O que são fontes formais autônomas e fontes formais heterônomas?
- 4) O que são princípios?
- 5) Qual é o conceito de princípio da proteção?
- 6) Diferencie princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica
- 7) Qual é o conceito de princípio da continuidade da relação de emprego?
- 8) Qual é o conceito de princípio da primazia da realidade?
- 9) Qual é o conceito de princípio da inalterabilidade contratual lesiva?
- 10) Qual é o conceito de princípio da intangibilidade salarial, diferenciando-o do princípio da irredutibilidade salarial?
- 11) Quais os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos na Constituição da República?

- 12) Conceitue renúncia e transação.**
- 13) No que tange à prescrição, quais são as novidades promovidas pela Lei nº 13.467/2017?**
- 14) Qual o prazo prescricional aplicável ao FGTS?**
- 15) O empregado pode renunciar a direitos previstos em norma interna da empresa?**
- 16) Qual o prazo prescricional para a ação que pretende o reconhecimento do vínculo de emprego com anotação da CTPS?**

Bom, agora faremos um questionário de revisão, já com respostas. Para destacar os pontos da matéria com maior incidência nas provas colhidas, utilizaremos os seguintes destaques coloridos:



**\*\*\*Questionário: perguntas com respostas\*\*\***

**1) O que são fontes do Direito do Trabalho?**

Fonte do direito é a expressão utilizada para designar a origem das normas jurídicas.

**Atenção:** A **Lei nº 13.467/2017** acrescentou três novos parágrafos ao art. 8º da CLT, sendo que para a matéria "Fontes do Direito do Trabalho", o mais relevante é o novo §1º:

**§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.**

Note-se que o §1º traz a redação do antigo parágrafo único, sendo que foi **suprimido** o trecho que dizia "*naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste*". Assim, pelo menos em tese, o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, mesmo que isso implique ofensa aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

## 2) O que são fontes formais e fontes materiais do Direito do Trabalho?

Fontes materiais são o momento pré-jurídico, o conjunto de fatos econômicos, filosóficos, políticos ou sociais que inspiraram a formação das normas objeto do Direito do Trabalho. Enquadra-se nesse conceito, também, a greve, que é um fato sócio econômico.

As fontes formais são os comandos gerais, abstratos, impessoais e imperativos, de observância obrigatória pela sociedade. São a exteriorização das normas jurídicas.

## 3) O que são fontes formais autônomas e fontes formais heterônomas?

As fontes formais se dividem em autônomas e heterônomas.

As fontes formais heterônomas são aquelas em que não há participação do destinatário da norma, como é o caso da Constituição, leis, decretos, laudos arbitrais, sentenças normativas e regulamentos de empresa.

As fontes formais autônomas, por outro lado, são aquelas em que há participação do destinatário da norma, como é o caso dos usos e costumes e das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho, que são firmados entre empregados e empregadores, por meio de seus sindicatos.

IMPORTANTE: A questão do regulamento de empresa é controvertida, sendo que a FCC, em questão para técnico judiciário do TRT 15 (2013) considerou que o regulamento de empresa unilateral é fonte formal heterônoma. Parece que o entendimento da banca é de que o **regulamento de empresa unilateral** é fonte formal heterônoma, já que não é fruto da vontade das partes, mas apenas do empregador. Por outro lado, o **regulamento de empresa bilateral** seria fonte formal autônoma, já que é fruto da vontade do empregador e

empregados.

#### **4) O que são princípios?**

Segundo Renato Saravia, princípios são "proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprindo as lacunas e omissões da lei, exercendo, ainda, importante função, operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador do Direito".

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

#### **5) Qual é o conceito de princípio da proteção?**

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

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

Pelo princípio da norma mais favorável, quando há duas ou mais normas aplicáveis a um mesmo caso, deve-se aplicar aquela que for mais favorável ao empregado, independente de sua posição na escala hierárquica.

Importante diferenciar o princípio da norma mais favorável do princípio da condição mais benéfica. O princípio da condição mais benéfica determina que as condições mais vantajosas previstas em contrato ou regulamento de empresa (que aderem ao contrato de trabalho) prevalecerão independente de futura alteração normativa. Lembre-se que as condições mais benéficas aderem ao contrato de trabalho do empregado.

#### **7) Qual é o conceito de princípio da continuidade da relação de emprego?**

É o princípio que orienta que a regra é o contrato de trabalho

por prazo indeterminado, sendo que os contratos a termo são a exceção. Como ensina Vólia Bomfim, em razão do Princípio da Continuidade da Relação de Emprego decorre a ilação de que o ônus de provar a data e o motivo da extinção do pacto trabalhista é do empregador, na forma da Súmula nº 212 do TST.

### 8) Qual é o conceito de princípio da primazia da realidade?

Pelo princípio da primazia da realidade prevalece a verdade real em detrimento da verdade formal ou documental. Assim, caso o contrato (formal) aponte uma situação diferente da realidade fática (realidade), esta última deve prevalecer, independente do que foi estipulado em contrato.

### 9) Qual é o conceito de princípio da inalterabilidade contratual lesiva?

Este principio tem origem na cláusula de Direito Civil *pacta sunt servanda*, a qual estabelece que os contratos devem ser cumpridos. Assim, embora seja possível a alteração do contrato de trabalho, esta não pode causar prejuízo ao empregado. (**art. 468 da CLT**: "*Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia*").

### 10) Qual é o conceito de princípio da intangibilidade salarial, diferenciando-o do princípio da irrenunciabilidade e irreduzibilidade salarial?

O princípio da irrenunciabilidade determina que o empregado, via de regra, não pode renunciar aos seus direitos trabalhistas. Já o princípio da intangibilidade salarial é de interpretação literal, o salário é intangível, não pode ser "mexido", sendo que eventuais descontos no salário somente podem ser efetuados quanto expressamente autorizados. Não confundir com princípio da irreduzibilidade salarial, que como o próprio nome diz, veda a redução do salário, salvo em caso de acordo ou convenção coletiva (**art. 7º, VI, CRFB - VI - irreduzibilidade do salário,**

salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo).

### 11) Quais os principais direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos na Constituição da República?

Memorizar direitos previstos no art. 7º da CF/88.

### 12) Conceitue renúncia e transação.

Embora de aplicação restritíssima na seara trabalhista (em razão do Princípio da indisponibilidade do direito trabalhista), a renúncia, ato unilateral em que a parte abre mão de determinados direitos, é possível em alguns casos.

Já a transação é ato bilateral (ou plurilateral), pelo qual as partes fazem concessões recíprocas, ou seja, ambos os lados recebem e dão algo em troca. Trata-se de instituto de larga utilização na justiça do trabalho.

### 13) No que tange à prescrição, quais são as novidades promovidas pela Lei nº 13.467/2017?

De pronto cumpre mencionar que os prazos prescricionais encontram-se intactos após a reforma trabalhista, ate poque, estão previstos no art. 7º, XXIX, da CRFB:

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

O novo § 2º do art. 11 da CLT reproduz o entendimento que já era consagrado pela Súmula nº 294 do TST, e traz a seguinte redação:

*§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva **pedido de prestações sucessivas** decorrente de **alteração ou descumprimento do pactuado**, a **prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.***

A lógica aqui é a seguinte: se o direito de trato sucessivo pleiteado pelo empregado é assegurado por lei, a prescrição é parcial. Um exemplo disso seria a supressão injusta do adicional de periculosidade, que é de trato sucessivo (pago mês a mês). Nesse caso mesmo passados dois anos da supressão do adicional, observa-se apenas a prescrição parcial, ou seja, o empregado sempre poederá cobrar os valores relativos aos últimos cinco anos

suprimidos. Por outro lado, caso seja suprimido um adicional convencional, por exemplo, adicional por desempenho, passados dois anos da alteração lesiva, tem-se a prescrição total do direito, não podendo o empregado pleitear qualquer valor a tal título.

Outra novidade importante é o art. 11-A, que prevê a possibilidade da prescrição intercorrente no Processo de Trabalho, o que deve levar à revogação da Súmula nº 114 do TST. A nova legislação traz a seguinte redação:

*Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.*

*§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente **deixa de cumprir determinação judicial** no curso da execução.*

*§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada **de ofício** em qualquer grau de jurisdição.*

É importante notar que a prescrição intercorrente começa a contar quando o exequente deixa de praticar atos para o prosseguimento à execução, sendo que a prescrição pode ser declarada de ofício.

Por fim, merece destaque também o §3º do art. 11 da CLT:

*§ 3º A **interrupção** da prescrição **somente** ocorrerá pelo **ajuizamento de reclamação trabalhista**, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos **pedidos idênticos**.*

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

#### **14) Qual o prazo prescricional aplicável ao FGTS?**

A **Súmula nº 362 do TST**, recentemente alterada em razão de decisão do STF, dispõe sobre a prescrição do FGTS nos seguintes termos:

*I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;*

*II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso*

em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

### **15) O empregado pode renunciar a direitos previstos em norma interna da empresa?**

Em regra os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, entretanto há exceções. Poderá haver renúncia, por exemplo, na hipótese prevista na **Súmula nº 51 do TST**:

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

### **16) Qual o prazo prescricional para a ação que pretende o reconhecimento do vínculo de emprego com anotação da CTPS?**

A anotação na CTPS é imprescritível, podendo ser pleiteada a qualquer tempo: **art. 11, § 1º, da CLT**:

Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:

[...]

§ 1º O disposto neste artigo **não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.**

Por outro lado, os créditos resultantes das relações de trabalho, possuem prazo prescricional de cinco anos, **até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho** (art. 7º, XXIX, da CF).

**ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES****1- (TRT18 - 2013 - Analista Judiciário - área administrativa - FCC)**

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

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

**2- (TRT9 - 2015 - Analista Judiciário - área administrativa - FCC)**

Considere:

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

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

III. Mesmo sendo titular de um direito indisponível, o trabalhador não pode dispor de todos os seus direitos trabalhistas, que estão

acobertados pela indisponibilidade absoluta, como é o caso do direito ao registro em CTPS, ao salário mínimo e à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Está correto o que se afirma em

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

**3- (TRT15 - 2013- Analista Judiciário - área administrativa - FCC)**

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

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

**4- (TRT5 - -2013- Analista Judiciário - área administrativa - FCC)**

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

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

e)flexibilização.

**5- (TRT6 - 2012 - Analista Judiciário - área administrativa - FCC)**

Com relação às Fontes do Direito do Trabalho, considere:

I. A Lei Ordinária que prevê disposições a respeito do 13o salário é uma fonte material autônoma.

II. As fontes heterônimas decorrem do exercício da autonomia privada, ou seja, sujeitos distintos do Estado possuem a faculdade de editar.

III. O contrato individual de emprego é uma fonte autônoma.

IV. A Convenção Coletiva de Trabalho é uma fonte autônoma.

Está correto o que se afirma APENAS em

a)III e IV.

b)I, II e III.

c)I, II e IV.

d)I e III.

e)II e IV.

<b>GABARITO QUESTÕES OBJETIVAS</b>		
<b>1.C</b>	<b>2.A</b>	<b>3.A</b>
<b>4.B</b>	<b>5.A</b>	

**Atenção:** Os gabaritos das questões estão de acordo com o gabarito oficial dado pela banca e, por isso, algumas questões, diante das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, podem não apresentar resposta ou mais de uma resposta.

**ANEXO II – ANÁLISE ESTATÍSTICA**

Inicialmente cumpre mencionar que as matérias analisadas no presente material estavam previstas em **todos** os 13 editais de concursos de Tribunais do Trabalho organizados pela FCC, ou seja, estavam previstas em **100%** dos concursos organizados desde o ano de 2012.

Os assuntos do presente relatório, **consideradas as provas de Tribunais do Trabalho realizados nos últimos 5 anos (desde 2012)**, têm sido cobrados pela FCC da seguinte forma:

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

*Tabela 1*

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

Já os temas "**Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)**", "**Prescrição e decadência**" e "**Renúncia e Transação**" podem ser considerados de **baixa importância**, uma vez que cobrados apenas uma vez cada um. Cabe lembrar, contudo, que o conhecimento dos direitos constitucionais dos trabalhadores é de extrema importância para a resolução de questões ligadas a outros pontos do edital. Do mesmo modo, importante lembrar que a FCC

costuma gostar de cobrar questões sobre prescrição para os cargos AJAJ e TJAA, o que demonstra uma predileção da banca pelo tema.

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

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

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

### **Referências Bibliográficas**

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União - Seção 1 - 14/7/2017, Página 1.

CASSAR. Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9ª ed. Método. 2014.

DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. LTr. 2008.

SARAIVA. Renato. Direito do Trabalho. 18ª ed. Método. 2016.

# 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.