



Estratégia
CONCURSOS

Aula

Curso Estratégico de Noções de Direito do Trabalho p/ TBT-RJ (TJAA) - Pós-Edital

Professor: Guilherme Peixoto

Noções de Direito do Trabalho

Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes. Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/88) e alterações. Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos. Da renúncia e transação.

Introdução	1
Alterações mais relevantes da Lei nº 13.467/2017 (alterada pela MP nº 808/2017).....	6
Análise das Questões	6
Orientações de Estudo – <u>Checklist</u>.....	35
Pontos a Destacar	36
Questionário de Revisão	37
Anexo I – Lista de Questões FCC	45
Anexo II – Lista de Questões AOCP	55
Anexo III - Análise Estatística	64
Referências Bibliográficas	67

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, 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.

Como é de conhecimento de todos, a esmagadora maioria dos concursos da área trabalhista (TRTs e TST) são organizados pela Fundação Carlos Chagas, que de certa forma é especializada nesse tipo de prova. Em razão disso o certame do TRT 1ª Região (Rio de Janeiro) tradicionalmente era organizado FCC mas, neste ano, a prova será elaborada pelo Instituto AOCF.

Diferentemente do que acontece com a FCC, que já organizou inúmeros concursos da área trabalhista, não há uma quantidade de questões de Direito do Trabalho vasta o suficiente para que seja feita uma análise estatística confiável.

Contudo, o material coletado para análise dá uma boa ideia de como opera a banca AOCF e nos leva a algumas conclusões que podem ajudar na preparação do aluno.

Analisados os últimos 5 anos, verifica-se que a AOCF foi responsável pela elaboração de 19 provas em que foi cobrada a matéria Direito do Trabalho. Todas essas provas, à exceção de uma, foram para concursos para o cargo de Advogado, ou sejam nível superior em Direito.

Com base no material coletado (**54 questões - 19 provas**), pode-se chegar às seguintes conclusões:

1) A banca não organizou provas focadas em Direito do Trabalho

As provas encontradas são sempre para o cargo de Advogado, ou seja, um cargo mais "generalista", em que se cobra o conhecimento de diversas matérias que normalmente não são cobradas em provas de TRTs. Já o concurso do TRT, embora cobre diversas matérias, é mais "especializado", focado especialmente na área trabalhista.

Com isso, vocês irão perceber que as questões da AOCF, em sua esmagadora maioria, exigem apenas o conhecimento da literalidade de artigos da legislação, especialmente a CLT. Ainda, vocês perceberão que temas que costumam ser pouco cobrados pela FCC, por serem tidos como mais fáceis (ex.: Direitos do Trabalhador da Constituição - art. 7º), foram muito cobrados pela AOCF. Por outro lado, temas mais complexos, muito cobrados pela FCC (ex.: remuneração e salário) foram negligenciados pela AOCF.

Outro aspecto interessante é que praticamente não foram cobradas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST, que são constantes nas provas da FCC

2) A banca não deve adotar a mesma abordagem adotada em concursos para Advogado

Considerando que dessa vez a AOCP estará organizando uma prova em área especializada do Direito do Trabalho, eu apostaria que a abordagem não será a mesma adotada nas provas anteriormente aplicadas pela banca.

Eu acredito que **a tendência é que as questões se aproximem do formato utilizado pela FCC**, com questões que trazem casos práticos no enunciado, jurisprudência do TST e matérias mais complexas.

3) As questões da FCC são mais adequadas para o estudo para o TRT 1ª Região (Rio de Janeiro)

Complementado o item anterior, acredito que **o estudo com base nas questões da FCC será mais produtivo do que aquele utilizando das questões da AOCP**.

Conforme dito anteriormente, as questões da AOCP foram feitas em um contexto que não se aplica ao TRT. Prova disso é que foi cobrada uma média de 2,84 questões de Direito do Trabalho por prova analisada, enquanto que nos TRTs costumam ser cobradas de 8 a 10 questões da matéria.

Outro argumento forte é que pontos da matéria que costumam ser muito cobrados em provas de TRT (ex.: alteração do contrato de trabalho; equiparação salarial; estabilidade da gestante; sucessão trabalhista) não foram objeto de questões.

Feitas essas considerações, o material para o TRT 1ª Região abordará exatamente aqueles pontos que são destaque em prova da FCC, já que a tendência é que a prova da AOCP se afaste um pouco do modelo de provas para o cargo de Advogado.

Contudo, serão acrescentadas ao material todas as questões de Direito do Trabalho que foram cobradas em provas da AOCP nos últimos 5 anos, bem como será feita uma análise estatística simplificada para orientar o estudo.

Todas as questões da AOCF serão comentadas, sendo que serão mantidas as questões da FCC, tanto as comentadas quanto as da lista de questões, de modo que o aluno terá em mãos um material mais rico e, acredito, mais próximo da realidade do que será a prova do TRT 1ª Região.

Superado esse ponto, 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 grande maioria das questões cobradas exige o conhecimento apenas da letra da Lei, sendo pouquíssimo cobrados pontos da doutrina ou jurisprudência. Por incrível que pareça, **as questões da AOCF conseguem ser ainda mais literais do que aquelas elaboradas pela FCC**, razão pela qual um estudo com base nas questões da FCC será mais enriquecedor.

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)** Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho; Hierarquia das fontes; **b)** Dos direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/88) e alterações; **c)** Da prescrição e decadência: conceito, características, distinção e prazos; **d)** Da renúncia e transação.

Estas matérias estão previstas no conteúdo programático de Noções de Direito do Trabalho para o cargo de Técnico Judiciário - Área Administrativa do edital do concurso do **TRT 1ª Região 2018**, usado como base para a elaboração do material.

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

Ainda, será feita uma análise estatística simplificada das questões da **AOCP**, valendo frisar, novamente, que as estatísticas da FCC devem ser mais confiáveis do que as da AOCP, já que referem-se a provas específicas da área trabalhista.

O tema **Princípios e fontes do Direito do Trabalho** pode ser classificado como de **importância média**, já que foi efetivamente cobrado em **35%** das provas da FCC realizadas para os Tribunais do Trabalho, cargo Técnico 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 **15%** das 20 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.

Embora o tema seja pouco cobrado pela FCC, responde por **18,5%** de todas as questões da AOCP analisadas, o que demonstra que a banca gosta do tema. Contudo, é bom lembrar, novamente, que os concursos organizados pela AOCP são generalistas, o que torna natural uma cobrança maior de questões trazidas na Constituição, de conhecimento mais comum.

Já o tema **Prescrição e decadência** pode ser considerado de **importância média/alta**, já que foi abordado em **45%** das provas realizadas.

Por fim, a matéria **Renúncia e transação** é de **baixíssima importância**, já que não foram cobradas questões específicas sobre o tema.

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 passará por uma grande reformulação em razão da edição da Lei nº 13.467/2017, a qual provavelmente será cobrada na prova do TRT 1ª 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 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 20 provas da **FCC** realizadas para os Tribunais do Trabalho, cargo Técnico Judiciário - Área Administrativa, considerando os concursos ocorridos desde o ano de 2012. Ainda, serão comentadas todas as questões selecionadas da **AOCP**, de concursos realizados nos últimos 5 anos, todos para o cargo de Advogado.

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!

(TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)

Considere:

I. A obrigação de comprovar o término do contrato de trabalho quando negado o despedimento é do empregador.

II. A descaracterização de um contrato de prestação de serviços de trabalhador sob sistema de cooperativa, desde que presentes os requisitos fático-jurídicos da relação empregatícia.

III. As cláusulas regulamentares que alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a alteração do regulamento.

Os itens I, II e III correspondem, respectivamente, aos princípios do Direito do Trabalho:

a) continuidade da relação de emprego; irrenunciabilidade; razoabilidade.

b) razoabilidade; primazia da realidade; intangibilidade salarial.

c) continuidade da relação de emprego; primazia da realidade; condição mais benéfica.

d) primazia da realidade; condição mais benéfica; instrumentalidade das formas.

e) irrenunciabilidade; continuidade da relação de emprego; prevalência do negociado sobre o legislado.

GABARITO: letra C

I - Princípio da CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

→A regra geral quanto ao prazo do contrato de emprego é que este é indeterminado, a exceção é o contrato a termo. 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 212 do TST.

Dispositivos legais e súmulas relevantes para resolução da questão:

Súmula 212 do TST - "O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

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

II - 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.

Dispositivo legal relevante para resolução da questão:

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

III - 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.

Súmula relevante para resolução da questão:

Súmula nº 51, item I - "As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos APÓS a revogação ou alteração do regulamento".

(TRT14 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)

A doutrina dominante classifica como fontes formais autônomas do Direito do Trabalho:

- a) a Constituição Federal e as Medidas Provisórias.
- b) as Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.
- c) os fatos sociais e políticos que contribuíram para formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas.
- d) os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho.
- e) as greves de trabalhadores em busca de melhores condições de

trabalho.

GABARITO: letra D

Fontes materiais são o momento pré-jurídico, o conjunto de fatos econômicos, filosóficos, políticos ou sociais que inspiraram a formação das normas objeto do Direito do Trabalho. Alternativas A e B (Fatores Econômicos, geopolíticos, sociais e religiosos) são fontes materiais. Enquadra-se nesse conceito, também, a greve.

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

As fontes formais se dividem em autônomas e heterônomas.

As fontes formais heterônomas são aquelas em que não há participação do destinatário da norma, como é o caso da 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.

(TRT9 - 2015 - Técnico Judiciário - FCC)

Considere:

I. As convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são exemplos de fontes formais autônomas do Direito do Trabalho.

II. A legislação trabalhista faz referência aos costumes como fonte integradora do Direito do Trabalho.

III. A jurisprudência não é considerada fonte formal de Direito do

Trabalho, uma vez que não há previsão legal para sua utilização, bem como se refere apenas a casos concretos e específicos.

Está correto o que se afirma em:

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

GABARITO: letra A

I - CERTO. As convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são exemplos de fontes formais autônomas do Direito do Trabalho. Vide explicação da questão antecedente.

II - CERTO: As fontes formais autônomas são aquelas em que há participação do destinatário da norma, como é o caso dos usos e costumes. Os costumes são citados no **art. 8º da CLT**, *in verbis*: "*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*".

III - ERRADO. Há divergência acerca da classificação da jurisprudência no quadro das fontes jurídicas. A primeira corrente tende a não acatar a jurisprudência como fonte de normas jurídicas. A segunda, mais moderna, pondera que a jurisprudência tem relevante papel jurígeno (criador do Direito). No Direito do Trabalho a legislação (art. 8º da CLT) cita a jurisprudência como fonte (ao menos supletiva) do Direito do Trabalho.

(TRT5 - 2013 - Técnico Judiciário - FCC)

Conforme previsão expressa contida na Consolidação das Leis do Trabalho, a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirá conforme o caso, NÃO podendo utilizar como fonte supletiva do Direito do Trabalho

- a) a jurisprudência.
- b) os usos e costumes.

- c) valores sociais da livre iniciativa.
- d) os princípios gerais do Direito.
- e) a analogia e equidade.

GABARITO: letra C

A questão exige o conhecimento da literalidade do **art. 8º, caput, da CLT**:

*"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."*

Como se vê o dispositivo não prevê os "valores sociais da livre iniciativa", até mesmo porque isso não é fonte do Direito do Trabalho, o que faz da letra C a resposta correta.

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.

(TRT6 - 2012 - Técnico Judiciário - FCC)

O Regulamento da empresa "BOA" revogou vantagens deferidas a trabalhadores em Regulamento anterior. Neste caso, segundo a Súmula 51 do TST, "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento". Em matéria de Direito do Trabalho, esta Súmula trata, especificamente, do Princípio da

- a) Razoabilidade.
- b) Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.
- c) Imperatividade das Normas Trabalhistas.
- d) Dignidade da Pessoa Humana.
- e) Condição mais benéfica.

GABARITO: letra E

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.

Cumpra diferenciá-lo do Princípio da Norma Mais Favorável, também aplicável ao Direito do Trabalho, o qual dispõe que quando há duas ou mais normas aplicáveis ao um mesmo caso, deve-se aplicar aquela que for mais favorável ao empregado,

independente de sua posição na escala hierárquica.

Quanto às demais alternativas:

a) ERRADA. É um princípio geral do direito, não tratando-se de princípio específico do Direito do Trabalho. Prevê que aplicador da lei deve ser razoável, baseando sua conduta no bom senso.

"b" e "c") ERRADAS. Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas e Imperatividade das Normas Trabalhistas. O empregado não pode abrir mão dos direitos assegurados por meio de normas cogentes (imperativas) e de ordem pública. De acordo com o exposto no **artigo 444 da CLT**, *"as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes"*.

Importante notar que a **Lei nº 13.467/2017** trouxe uma flexibilização acerca da liberdade negocial entre empregado e empregador, podendo haver negociação que valerá inclusive sobre disposição legal, desde que o empregado tenha nível superior e perceba remuneração igual ou superior a 2 vezes o teto do RGPS:

Art. 444, Parágrafo único. *A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

d) ERRADA. Dignidade da Pessoa Humana é um dos fundamentos constante do art. 1º da Constituição Federal/1998 e não princípio de Direito do Trabalho.

(TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)

Dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais inseridos no artigo 7º da Constituição Federal do Brasil de 1988, com objetivo de garantir e aprimorar a sua condição social, está

- a) a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até sete anos de idade em creches e pré-escolas.
- b) o salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, nos termos da lei.

- c) o repouso semanal remunerado, obrigatoriamente aos domingos, salvo determinação diversa ajustada em convenção coletiva de trabalho em razão da especificidade da atividade.
- d) a participação nos lucros, ou resultados, vinculada a remuneração e, obrigatoriamente, na gestão das empresas com mais de duzentos empregados.
- e) a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezesesseis e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de doze anos.

GABARITO: letra B

Questão que exige conhecimento de texto expresso do art. 7º da Constituição Federal

- a) **ERRADA. Art. 7º, XXV** - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- b) **XII** - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- c) **ERRADA. Art. 7º, XV** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- d) **ERRADA. Art. 7º, XI** - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- e) **ERRADA. Art. 7º, XXXIII** - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

(TRT11 - 2017 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

A Súmula do Tribunal Superior do Trabalho prevê que a prescrição intercorrente é

- a) inaplicável na Justiça do Trabalho.
- b) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas nas reclamações trabalhistas submetidas ao procedimento Ordinário.
- c) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas nas reclamações trabalhistas submetidas ao procedimento Sumaríssimo.

d) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas no processo de conhecimento.

e) aplicável na Justiça do Trabalho, independentemente do rito processual, bem como da fase processual.

GABARITO: letra "a"

A questão foi elaborada quando ainda não estava vigente a **Lei nº 13.467/2017**, que trouxe a reforma trabalhista.

Ela cobrava o conhecimento da antiga **Súmula nº 114 do TST**: *É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.*

Ocorre que a **Lei nº 13.467/2017** incluiu o **art. 11-A na CLT**, que prevê a possibilidade da prescrição intercorrente no Processo de Trabalho, o que deve levar à revogação da **Súmula nº 114 do TST**. Por outro lado, ganha força a **Súmula nº 327 do STF**, que admitia a prescrição intercorrente no direito trabalhista.

A nova legislação traz a seguinte redação:

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

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

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

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

(TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

Athenas trabalhou por oito anos na empresa Netuno Produções como secretária. Em razão de crise econômica, o contrato foi extinto após o aviso prévio trabalhado até 10/10/2015, sem receber as verbas da rescisão contratual, incluindo diferenças de depósitos do FGTS com a multa rescisória de 40%. Nesse caso, o prazo prescricional para ajuizar reclamação trabalhista termina em 10 de outubro de

a) 2017, exceto quanto às diferenças de FGTS com 40%, cuja prescrição é trintenária.

b) 2020 para todos os direitos trabalhistas.

- c) 2020, exceto quanto às diferenças de FGTS com 40%, cuja prescrição é decenal.
- d) 2018 para todos os direitos trabalhistas.
- e) 2017 para todos os direitos trabalhistas.

GABARITO: letra "e"

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).

Quanto ao FGTS, a **Súmula nº 362 do TST**, recentemente alterada, dispõe:

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,(trintenário) contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014.

(TRT23 - 2016 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

No tocante à prescrição, considere:

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

II. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e não às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.

III. Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é parcial, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Está correto o que consta APENAS em

- a) I e III.
- b) I.
- c) I e II.

d) II e III.

e) III.

GABARITO: letra "c"

I – **CORRETA**. A assertiva traz a literalidade da **Súmula nº 373 do TST**.

II – **CORRETA**. A assertiva traz a literalidade do **item I da Súmula nº 308 do TST**.

III - **INCORRETA**. De acordo com a **Súmula nº 294 do TST**: *Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.*

Obs.: Cumpre mencionar que os prazos prescricionais encontram-se intactos após a reforma trabalhista, até porque, estão previstos no art. 7º, XXIX, da CRFB. Houve a alteração do caput do art. 11 da CLT apenas para consagrar o que já era previsto na Constituição. O §1º do dispositivo não foi alterado.

Foi incluído pela **Lei nº 13.467/2017** o **§ 2º do art. 11 da CLT** que reproduz o entendimento que já era consagrado pela Súmula nº 294 do TST, e traz a seguinte redação: *§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.*

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

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

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

(TRT9 - 2015 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

É INCORRETO afirmar que a prescrição do direito de reclamar,

a) verbas rescisórias conta-se igualmente tanto para

trabalhadores urbanos quanto para os rurais.

b) de horas extras prescreve após dois anos da cessação do contrato de trabalho, podendo o trabalhador, urbano e rural, requerer apenas o período abrangido pelos últimos cinco anos da data do ajuizamento da ação.

c) da concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do período concessivo ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

d) não corre contra os menores de 18 anos.

e) da anotação da CTPS ou sua retificação para fins de prova junto à Previdência Social se inicia da data do término do contrato de trabalho, cessando dois anos depois.

GABARITO: letra "e"

A) **CORRETA.** De acordo com o **art. 7º da CF**, "*São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

(...)

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

No mesmo sentido o **art. 11, caput, da CLT**, com redação dado pela **Lei nº 13.467/2017**: "*Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do Contrato de Trabalho.*"

B) **CORRETA.** A alternativa está de acordo com o art. 7º, XXIX, da CF e **item I da Súmula nº 308 do TST.**

Súmula nº 308 do TST

PRESCRIÇÃO QÜINQÜENAL (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 204 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da

data da extinção do contrato. (ex-OJ nº 204 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II. A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988. (ex-Súmula nº 308 - Res. 6/1992, DJ 05.11.1992)

C) **CORRETA**. De acordo com o **art. 149 da CLT** "A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 caput ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho".

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

D) **CORRETA**. De acordo com o **art. 440 da CLT** "Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição".

E) **INCORRETA**. A anotação na CTPS é imprescritível, podendo ser pleiteada a qualquer tempo, conforme se infere do **§1º do art. 11 da CLT**, cuja redação não foi alterada:

"Art.11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do Contrato de Trabalho. (redação dada pela Lei 13.467/17)

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

(TST - 2017 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

No tocante à prescrição, considere:

I. Quanto aos depósitos do FGTS, 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.

II. Quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, 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.

III. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data da extinção do contrato de trabalho.

Tendo em vista a CLT, alterada pela Lei no 13.467/2017, e o entendimento sumulado do TST, está correto o que consta em

- (A) I, II e III.
- (B) I e II, apenas.
- (C) II e III, apenas.
- (D) I, apenas.
- (E) III, apenas.

GABARITO: letra "b"

I - **CORRETA** - A assertiva aborda a redação do **item II da Súmula nº 362 do TST**, que foi alterada depois de decisão do STF:

"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)".

II - **CORRETA** - A assertiva aborda a literalidade do **art. 11, § 3º, da CLT**, que foi incluído pela **Lei nº 13.467/2017**:

"§ 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".

III - **INCORRETA** - A assertiva aborda a literalidade 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".

É muito importante o candidato saber que a prescrição quinquenal é contada da **data do ajuizamento da ação** trabalhista, e não da data da extinção do contrato de trabalho. A regra é muito simples: após extinto o contrato de trabalho, o empregado tem 2

anos para ingressar com a ação trabalhista, sob pena de ver prescrito o seu direito de ação. Uma vez ajuizada a ação trabalhista, estão prescritas as parcelas exigíveis anteriormente a 5 anos da propositura da ação.

A título de exemplo, vamos supor que o empregado trabalhou para a empresa do ano 2000 ao ano de 2010. Ingressou com ação trabalhista um ano após a rescisão do contrato de trabalho, em 2011. Nesse caso, não há prescrição bienal, já que a ação foi proposta antes de passados 2 anos da extinção do contrato. Já a prescrição quinquenal será contada a partir de 2011 (data do ajuizamento da ação), estando prescritas as parcelas anteriores a 2006.

(EBSERH - 2015 - Advogado (HE-UFPEL) - Instituto AOCP)

Assinale a alternativa correta.

- a) As normas provenientes do Poder Executivo não são fontes do Direito do Trabalho.
- b) Os usos e costumes não são fontes do Direito do Trabalho.
- c) Pelo princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, o trabalhador não poderá renunciar nenhum dos seus direitos trabalhistas, nem mesmo em juízo, ou mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- d) A aplicação da norma mais favorável ao trabalhador pode ser dividida quanto à elaboração da norma mais favorável e quanto à hierarquia das normas jurídicas, devendo ser aplicada a mais benéfica, independentemente da hierarquia da norma e da interpretação da norma mais favorável.
- e) Nenhum trabalhador poderá receber salário inferior ao mínimo, exceto para os que recebem remuneração variável e para os que trabalham meio período do dia.

GABARITO: letra "d"

a) **INCORRETA:** A doutrina majoritária entende que as normas expedidas pelo Poder Executivo são fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho. Um exemplo claro disso são as Normas Regulamentadoras expedidas pelo MTE, órgão do Executivo, que regem aspectos relevantes da Segurança e Medicina do Trabalho, e estão amparadas pelo art. 155 c/c art 200, ambos da CLT.

b) **INCORRETA:** literalidade do **art. 8º, caput, da CLT:** "*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** promoveu uma pequena, mas relevante mudança do art. 8º, § 1º, da CLT: "*O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho*". Com a alteração, foi suprimida a expressão "*naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste*".

c) **INCORRETA:** Em razão do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas tem-se que, em regra, os direitos dos trabalhadores irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis. Contudo, há hipóteses em que o trabalhador pode renunciar aos seus direitos. Exemplo clássico é extraído da Súmula nº 51, II:

"NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.

(...)

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

d) **CORRETA:** A assertiva traduz exatamente o princípio da norma mais favorável.

e) **INCORRETA:** literalidade do art. 7º, VII, da CRFB: "*garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável*".

(EBSERH - 2015 - Advogado (HU-UFJF) - Instituto AOCF)

No Direito do Trabalho, o Contrato de Trabalho é classificado como uma fonte

- a) específica.
- b) equitativa.
- c) jurisprudencial.
- d) convenção Internacional.
- e) análoga.

GABARITO: letra "a"

De pronto cumpre mencionar que a doutrina majoritária não considera o contrato de trabalho fonte formal do direito do trabalho, já que regula direitos e obrigações específicos da relação entre empregado e empregador. Portanto, falta-lhe os requisitos da generalidade, abstração e impessoalidade.

Contudo, para aqueles que entendem que o contrato de trabalho é uma fonte do direito, o contrato pode ser tido como fonte específica, já que regula apenas uma determinada relação específica entre um empregado e um empregador.

De qualquer modo, cabe observar que todas as opções dadas pela banca, à exceção da letra "a", estão claramanete erradas, o que torna a questão mais fácil.

(EBSERH - 2015 - Advogado (HU-UFJF) - Instituto AOCF)

Assinale a alternativa correta com relação aos princípios específicos do direito do trabalho.

- a) Princípio da proteção; da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade.
- b) Princípio da proteção; da renunciabilidade, da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade.
- c) Princípio da proteção do empregador; da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade.
- d) Princípio da proteção; da irrenunciabilidade, da norma mais favorável ao empregador e da primazia da realidade.
- e) Princípio da proteção; da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego e do contrato de trabalho.

GABARITO: letra "a"

a) **CORRETA**: todos os princípios arrolados são específicos do Direito do Trabalho.

b) **INCORRETA**: não existe princípio da renunciabilidade. Pelo contrário, existe o princípio da irrenunciabilidade, no sentido de que os direitos dos empregados, em regra, são irrenunciáveis.

c) **INCORRETA**: não existe princípio da proteção do empregador, por óbvio. O princípio da proteção aplica-se apenas ao empregado, parte hipossuficiente na relação havida entre as partes.

d) **INCORRETA**: não existe princípio da norma mais favorável ao empregador, por óbvio. Ao contrário, aplica-se ao empregado a norma que lhe for mais favorável, independente de sua posição na escala hierárquica.

e) **INCORRETA**: não existe princípio da continuidade do contrato de trabalho, até porque, o contrato de trabalho pode ser alterado, desde que não cause prejuízos ao empregado.

(EBSERH - 2015 - Advogado (HE-UFSCAR) - Instituto AOCF)

Qual é o princípio que, de acordo com o Art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garante ao trabalhador que, no exercício de sua função, realize trabalho idêntico para o mesmo empregador e localidade, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade?

- a) Economia salarial.
- b) Moralidade.
- c) Isonomia salarial.
- d) Liberdade.
- e) Impessoalidade.

GABARITO: letra "c"

A questão é muito simples, já que o art. 461 da CLT trata da equiparação salarial e do direito à isonomia salarial dos empregados que exercem as mesmas funções.

Contudo, o enunciado da questão leva em conta a antiga redação do art. 461 da CLT, que falava em mesmo empregador e localidade. Com o advento da **Lei nº 13.467/2017** o art. 461, caput, passou a ter a seguinte redação:

*"Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no **mesmo estabelecimento** empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, **etnia**, nacionalidade ou idade".*

A nova redação não altera o gabarito da questão, mas o candidato

deve ficar bem atento às modificações promovidas pela **Lei nº 13.467/2017** no art. 461 da CLT.

(UFPB - 2014 - Advogado - Instituto AOCF)

Nos termos do art. 7º da Constituição Federal, assinale a alternativa INCORRETA. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- a) proteção do salário na forma da lei, constituindo contravenção sua retenção dolosa.
- b) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.
- c) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.
- d) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.
- e) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas.

GABARITO: letra "a"

Novamente uma questão muito simples, que exige o conhecimento dos direitos constitucionais dos trabalhadores. Embora pouco cobrado em prova, é muito importante conhecer o rol de direitos trazidos no art. 7º da CRFB.

- a) **INCORRETA** - literalidade do **art. 7º, X, da CRFB**: "*proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa*"
- b) **CORRETA** - literalidade do art. 7º, XIV, da CRFB.
- c) **CORRETA** - literalidade do art. 7º, XVIII, da CRFB.
- d) **CORRETA** - literalidade do art. 7º, XXI, da CRFB.
- e) **CORRETA** - literalidade do art. 7º, XXV, da CRFB.

(UFMS - 2014 - Advogado - Instituto AOCF)

Nos termos do art. 7º da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à

melhoria de sua condição social, EXCETO

- a) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.
- b) fundo de garantia do tempo de serviço.
- c) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.
- d) irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.
- e) remuneração do trabalho noturno igual à do diurno.

GABARITO: letra "e"

Novamente uma questão muito simples, que exige conhecimento básico sobre o rol de direitos previsto no art. 7º da CRFB.

- a) **CORRETA** - literalidade do **art. 7º, II, da CRFB**.
- b) **CORRETA** - literalidade do **art. 7º, III, da CRFB**.
- c) **CORRETA** - literalidade do **art. 7º, V, da CRFB**.
- d) **CORRETA** - literalidade do **art. 7º, VI, da CRFB**.
- e) **INCORRETA** - literalidade do **art. 7º, IX, da CRFB**: "*remuneração do trabalho noturno superior a do diurno*".

(UFMS - 2014 - Advogado - Instituto AOCP)

Preencha as lacunas e assinale a alternativa correta.

Nos termos do art. 7º da Constituição Federal, é proibido trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de _____ e de qualquer trabalho a menores de _____ anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de _____ anos.

- a) vinte e um / dezoito / dezesseis
- b) dezesseis / quatorze / doze
- c) dezesseis / dezoito / quatorze
- d) dezoito / dezesseis / quatorze
- e) dezoito / quatorze / dezesseis

GABARITO: letra "d"

Novamente uma questão que exige o simples conhecimento do rol de direitos previsto no **art. 7º da CRFB**, no caso, o **inciso XXXII**:

*"proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de **18 (dezoito) anos** e de qualquer trabalho a menores de **16 (dezesesseis) anos**, salvo na condição de aprendiz, a partir de **14 (quatorze) anos**".*

(FUNDASUS - 2015 - Advogado - AOCP)

Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, assinale a alternativa correta.

- a) A vedação à distinção entre trabalhadores proíbe a remuneração do trabalho noturno superior à remuneração do trabalho diurno.
- b) No âmbito infraconstitucional, a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa deve ser regulada por lei ordinária.
- c) A garantia de proibição à distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos não assiste à categoria dos trabalhadores domésticos.
- d) A remuneração do serviço extraordinário deve ser superior, no mínimo, em vinte e cinco por cento à do normal.
- e) Tendo em vista tratar-se de trabalho braçal, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência não se aplica em caso de trabalho doméstico.

GABARITO: letra "c"

a) **INCORRETA**: literalidade do **art. 7º, IX, da CRFB**: *"remuneração do trabalho noturno **superior à do diurno**".*

b) **INCORRETA**: literalidade do **art. 7º, I, da CRFB**: *"relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de **lei complementar**, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos".*

c) **CORRETA**: o **art. 7º, parágrafo único, da CRFB** traz a seguinte previsão:

"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".

Note-se que o parágrafo único do art. 7º da CRFB não contempla o **inciso XXXII** do mesmo artigo, que prevê "*proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos*".

d) **INCORRETA:** literalidade do **art. 7º, XVI, da CRFB:** "*remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em **cinquenta por cento** à do normal*".

e) **INCORRETA:** a "*proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*", prevista no art. 7º, XXXI, da CRFB aplica-se aos empregados domésticos, conforme se extrai do parágrafo único do mesmo artigo, acima transcrito.

(UFGD - 2014 - Advogado - Instituto AOCP)

De acordo com os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, assinale a alternativa correta.

- a) Jornada de oito horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.
- b) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos sábados.
- c) Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cem por cento à do normal.
- d) Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.
- e) Licença-paternidade, com a duração de cento e vinte dias.

GABARITO: letra "d"

Novamente a questão exige apenas o conhecimento dos direitos dos trabalhadores previstos no art. 7º da CRFB.

a) **INCORRETA:** literalidade do **art. 7º, XIV, da CRFB:** "*jornada*

de **seis horas** para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva".

b) **INCORRETA**: literalidade do **art. 7º, XV, da CRFB**: "repouso semanal remunerado, preferencialmente aos **domingos**".

c) **INCORRETA**: literalidade do **art. 7º, XVI, da CRFB**: "remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em **cinquenta por cento** à do normal".

d) **CORRETA**: literalidade do **art. 7º, XVII, da CRFB**.

e) **INCORRETA**: literalidade do **art. 7º, XIX, da CRFB**: "licença-paternidade, nos termos fixados em lei".

Importante mencionar, ainda, o teor do **art. 10, § 1º, do ADCT**: "Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de **cinco dias**".

Este artigo foi recentemente regulamentado pelo **art. 1º, II, da Lei 11.770/2008**, com redação dada pela Lei nº 13.257/2016:

"Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

(...)

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)"

Assim para os empregados de empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, a licença-paternidade será de **20 dias**. Por outro lado, seja empregado de empresa que não aderiu ao referido programa, a licença-paternidade continua sendo de apenas **5 dias**.

(UFGD - 2014 - Advogado - Instituto AOCP)

Analise as assertivas e assinale a alternativa que aponta as corretas. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I. seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.

II. 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.

III. piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

IV. irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

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

GABARITO: letra "e"

Trata-se de mais uma questão que exige apenas o conhecimento dos direitos dos trabalhadores previstos no art. 7º da CRFB.

I) **CORRETA:** literalidade do **art. 7º, II, da CRFB.**

II) **CORRETA:** literalidade do **art. 7º, IV, da CRFB.**

III) **CORRETA:** literalidade do **art. 7º, V, da CRFB.**

IV) **CORRETA:** literalidade do **art. 7º, VI, da CRFB.**

(EBSERH - 2017 - Advogado (HUJB-UFCG) - Instituto AOCP)

Funcionário da empresa X foi contratado para exercer as funções de auxiliar de serviços gerais, com registro em carteira de trabalho no valor de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) mensais pela jornada de 44 horas semanais. Entretanto, após seis meses, foi informado por seu supervisor que, em virtude da crise pela qual passa o país e sem qualquer acordo ou convenção coletiva, seu salário passará para R\$ 1.000,00 (mil reais) mensais, mantida a mesma carga horária. Diante dessa situação, a empresa

- a) agiu de forma legal e honesta com o funcionário ao optar por reduzir seu salário, em vez de dispensá-lo.
- b) está correta, pois a redução salarial é permitida por lei, desde que haja motivo que a justifique, independente de acordo ou convenção coletiva.

- c) agiu inadequadamente, pois o salário só poderá ser reduzido se houver previsão em convenção ou acordo coletivo.
- d) está correta, pois o funcionário tem somente seis meses de contrato de trabalho.
- e) não está correta, pois a redução de salário deve ser feita por lei, independente de previsão em convenção ou acordo coletivo.

GABARITO: letra "c"

Questão muito simples e fácil, que exige apenas o conhecimento do **art. 7º, VI, da CRFB**, que prevê a "*irredutibilidade do salário, salvo o disposto em **convenção ou acordo coletivo***".

(UFMT - 2014 - Advogado - Instituto AOCP)

Analise as assertivas e assinale a alternativa que aponta as corretas. De acordo com a Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I. proteção do salário na forma da lei, constituindo contravenção penal sua retenção dolosa.
- II. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.
- III. licença-paternidade, nos termos fixados em lei.
- IV. aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de sessenta dias, nos termos da lei.
- a) Apenas I, II e III
- b) Apenas II e III
- c) Apenas I, II e IV
- d) Apenas III e IV
- e) I, II, III e IV.

GABARITO: letra "b"

Mais uma vez a questão exige apenas o conhecimento do rol de direitos dos trabalhadores previsto no **art. 7º da CRFB**.

I) **INCORRETA:** literalidade do **art.7º, X, da CRFB:** "*X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa*".

II) **CORRETA:** literalidade do **art.7º, XVII, da CRFB.**

III) **CORRETA:** literalidade do **art.7º, XIX, da CRFB.**

IV) **INCORRETA:** literalidade do **art.7º, XXI, da CRFB:** "*XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei*".

(UFMS - 2014 - Advogado - Instituto AOCF)

Analise as assertivas e assinale a alternativa que aponta as corretas. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais:

- I. repouso semanal remunerado, preferencialmente aos sábados.
 - II. reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.
 - III. proteção em face da automação, na forma da lei.
 - IV. seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.
- a) Apenas I e III.
 - b) Apenas II, III e IV.
 - c) Apenas I, II e III.
 - d) Apenas I, II e IV.
 - e) I, II, III e IV.

GABARITO: letra "b"

Trata-se de mais uma questão que exige apenas o conhecimento dos direitos dos trabalhadores previstos no art. 7º da CRFB:

I) **INCORRETA:** literalidade do **art.7º, XV, da CRFB:** "*XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos*".

II) **CORRETA:** literalidade do **art.7º, XXVI, da CRFB.**

III) **CORRETA:** literalidade do **art.7º, XXVII, da CRFB.**

IV) **CORRETA**: literalidade do **art.7º, XXVIII, da CRFB**.

(UFS - 2014 - Advogado - Instituto AOCF)

Analise as assertivas e assinale a alternativa que aponta as corretas. De acordo com a Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I. garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

II. décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

III. participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

IV. jornada de oito horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva

a) Apenas I e III.

b) Apenas III e IV.

c) Apenas I, II e III.

d) Apenas I e IV.

e) I, II, III e IV.

GABARITO: letra "c"

Novamente uma questão que apenas exige o conhecimento do rol de direitos dos trabalhadores trazido no art. 7º da CRFB.

I) **CORRETA**: literalidade do **art.7º, VII, da CRFB**.

II) **CORRETA**: literalidade do **art.7º, VIII, da CRFB**.

II) **CORRETA**: literalidade do **art.7º, XI, da CRFB**.

IV) **INCORRETA**: literalidade do **art.7º, XIV, da CRFB**: "*jornada de **seis horas** para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva*".

(EBSERH - 2017 - Advogado (HUJB-UFCG) - Instituto AOCF)

Assinale a alternativa correta em relação à prescrição e decadência no direito do trabalho.

- a) O prazo prescricional para reclamar créditos resultantes da relação de trabalho é de cinco anos para trabalhadores urbanos e rurais, respeitando-se o biênio subsequente à cessação contratual.
- b) O prazo prescricional para reclamar créditos resultantes da relação de trabalho é de dois anos para trabalhadores rurais e cinco anos para trabalhadores urbanos, respeitando-se o biênio subsequente à cessação contratual.
- c) O prazo para propor ação rescisória contra acordo trabalhista homologado judicialmente, com força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831, CLT, conta-se a partir da assinatura do termo conciliatório pelas partes.
- d) O prazo prescricional para reclamar créditos resultantes da relação de trabalho é de cinco anos para trabalhadores urbanos e rurais, independente do período de ajuizamento da ação.
- e) Para o menor de 18 (dezoito) anos, o prazo prescricional para intentar reclamatória trabalhista é de cinco anos.

GABARITO: letra "a"

a) **CORRETA:** literalidade do **art. 7º, XXIX, da CRFB:** *"ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho"*.

b) **INCORRETA:** vide letra "a".

c) **INCORRETA:** De pronto cumpre mencionar que a assertiva refere-se à Ação Rescisória, tema que deveria ser incluído na matéria Processo do Trabalho. De qualquer modo, a assertiva aborda o **item V da Súmula nº 100, do TST:**

"AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA.

(...)

V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial".

d) **INCORRETA:** vide letra "a".

e) **INCORRETA:** literalidade do **art. 440 da CLT**: "*Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição*".

(EBSERH - 2016 - Advogado (CH-UFPA) - Instituto AOCP)

Assinale a alternativa que apresenta os prazos prescricionais no processo do trabalho previstos na Constituição Federal.

- a) Os créditos resultantes das relações de trabalho prescrevem em três anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de um ano após a extinção do contrato de trabalho.
- b) Prescreve em cinco anos o direito de ação para pleitear créditos resultantes das relações de trabalho para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.
- c) O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em três anos para os trabalhadores rurais e em cinco anos para os trabalhadores urbanos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.
- d) É imprescritível o direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho.
- e) O prazo prescricional para a propositura de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho é de 10 anos.

GABARITO: letra "b"

Novamente uma questão muito simples, que exige apenas o conhecimento do art. 7º, XXIX, da CRFB: "*ação, quanto aos créditos resultantes da 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***".

Orientações de Estudo - Checklist

Feita a análise das principais questões cobradas nos últimos 20 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. Acredito que esta será a mesma abordagem adotada pela **AOCP**.

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:

- ✓ **Diferenciação entre fontes formais (autônomas e heterônomas) e materiais (5 incidências na FCC e 2 incidências na AOCP).**

- ✓ Regra geral da prescrição trabalhista prevista no art. 7º, XXIX, da CF (**4 incidências**)
- ✓ Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais na Constituição Federal (**3 incidências na FCC e 10 incidências na AOCP**)
- ✓ 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 (**2 incidências na FCC e 2 incidências na AOCP**).
- ✓ Prescrição da anotação da CTPS - art. 11 da CLT (**3 incidências na FCC e 2 incidências na AOCP**)

Questionário de Revisão

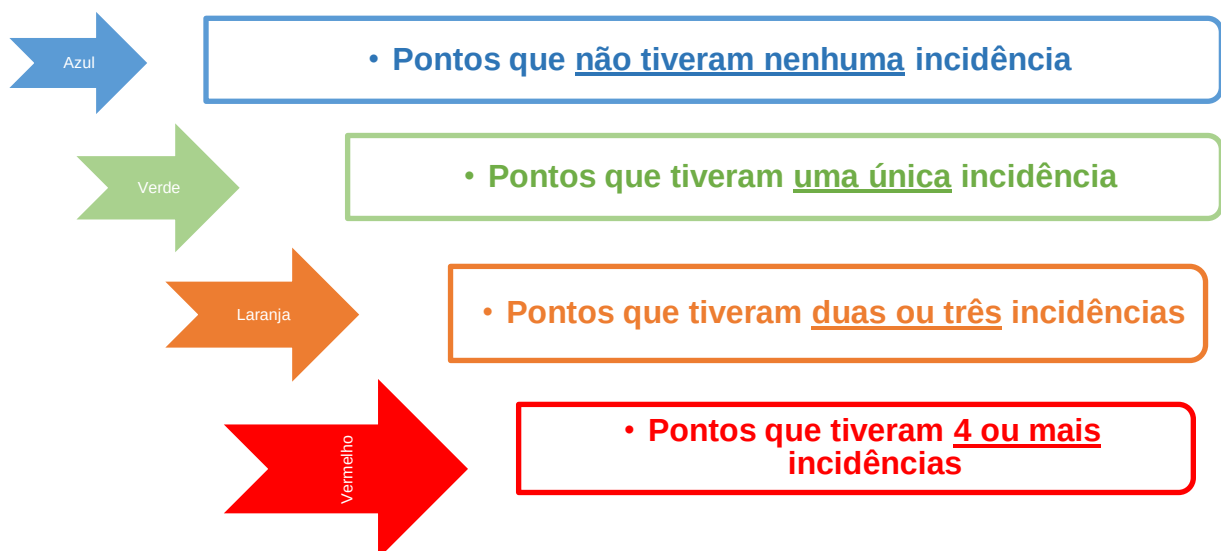
Questionário - somente perguntas:

- 1) O que são fontes do Direito do Trabalho?
- 2) O que são fontes formais e fontes materiais do Direito do Trabalho?
- 3) O que são fontes formais autônomas e fontes formais heterônomas?
- 4) O que são princípios?
- 5) Qual é o conceito de princípio da proteção?
- 6) Diferencie princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica
- 7) Qual é o conceito de princípio da continuidade da relação de emprego?
- 8) Qual é o conceito de princípio da primazia da realidade?
- 9) Qual é o conceito de princípio da inalterabilidade contratual lesiva?
- 10) Qual é o conceito de princípio da intangibilidade salarial, diferenciando-o do princípio da irredutibilidade salarial?
- 11) Quais os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos na Constituição da República?
- 12) No que tange à prescrição, quais são as novidades

promovidas pela Lei nº 13.467/2017?

- 13) Qual o prazo prescricional aplicável ao FGTS?**
- 14) O empregado pode renunciar a direitos previstos em norma interna da empresa?**
- 15) Qual o prazo prescricional para a ação que pretende o reconhecimento do vínculo de emprego com anotação da CTPS?**
- 16) Conceitue renúncia e transação.**

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

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

5) Qual é o conceito de princípio da proteção?

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

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

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

10) Qual é o conceito de princípio da intangibilidade salarial, diferenciando-o do princípio da irrenunciabilidade e irreducibilidade 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 irreducibilidade 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 - irreducibilidade do salário**,

salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo).

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

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

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

De pronto cumpre mencionar que os prazos prescricionais encontram-se intactos após a reforma trabalhista promovida pela **Lei nº 13.467/2017**, até porque, estão previstos no art. 7º, XXIX, da CRFB:

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

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

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

A lógica aqui é a seguinte: se o direito de trato sucessivo pleiteado pelo empregado é assegurado por lei, a prescrição é parcial. Um exemplo disso seria a supressão injusta do adicional de periculosidade, que é de trato sucessivo (pago mês a mês). Nesse caso mesmo passados dois anos da supressão do adicional, observa-se apenas a prescrição parcial, ou seja, o empregado sempre poderá cobrar os valores relativos aos últimos cinco anos suprimidos. Por outro lado, caso seja suprimido um adicional convencional, por exemplo, adicional por desempenho, passados 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**. Por outro lado, ganha força a **Súmula nº 327 do STF**, que admitia a

prescrição intercorrente no direito trabalhista.

A nova legislação traz a seguinte redação:

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

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

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

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

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

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

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

13) Qual o prazo prescricional aplicável ao FGTS?

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

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

II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumar primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

14) O empregado pode renunciar a direitos previstos em norma interna da empresa?

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

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

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

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

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

[...]

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

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

16) Conceitue renúncia e transação.

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

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

ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES FCC**1) (TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)**

Considere:

- I. A obrigação de comprovar o término do contrato de trabalho quando negado o despedimento é do empregador.
- II. A descaracterização de um contrato de prestação de serviços de trabalhador sob sistema de cooperativa, desde que presentes os requisitos fático-jurídicos da relação empregatícia.
- III. As cláusulas regulamentares que alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a alteração do regulamento.

Os itens I, II e III correspondem, respectivamente, aos princípios do Direito do Trabalho:

- a) continuidade da relação de emprego; irrenunciabilidade; razoabilidade.
- b) razoabilidade; primazia da realidade; intangibilidade salarial.
- c) continuidade da relação de emprego; primazia da realidade; condição mais benéfica.
- d) primazia da realidade; condição mais benéfica; instrumentalidade das formas.
- e) irrenunciabilidade; continuidade da relação de emprego; prevalência do negociado sobre o legislado.

2) (TRT14 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)

A doutrina dominante classifica como fontes formais autônomas do Direito do Trabalho:

- a) a Constituição Federal e as Medidas Provisórias.
- b) as Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.
- c) os fatos sociais e políticos que contribuíram para formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas.
- d) os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho.
- e) as greves de trabalhadores em busca de melhores condições de

trabalho.

3) (TRT9 - 2015 - Técnico Judiciário - FCC)

Considere:

- I. As convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são exemplos de fontes formais autônomas do Direito do Trabalho.
- II. A legislação trabalhista faz referência aos costumes como fonte integradora do Direito do Trabalho.
- III. A jurisprudência não é considerada fonte formal de Direito do Trabalho, uma vez que não há previsão legal para sua utilização, bem como se refere apenas a casos concretos e específicos.

Está correto o que se afirma em:

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

4) (TRT16 - 2014 - Técnico Judiciário - FCC) (QUESTÃO ANULADA)

A Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal são fontes

- a) autônomas.
- b) heterônimas.
- c) heterônima e autônoma, respectivamente.
- d) autônoma e heterônima, respectivamente.
- e) extraestatais.

5) (TRT15 - 2013 - Técnico Judiciário - FCC)

No tocante às fontes do Direito, considere:

- I. Fontes formais são as formas de exteriorização do direito, como por exemplo, as leis e costumes.
- II. A sentença normativa é uma fonte heterônoma do Direito do Trabalho, assim como regulamento unilateral de empresa.

III. A Convenção Coletiva de Trabalho, quanto à origem, classifica-se como uma fonte estatal.

IV. A Convenção Coletiva de Trabalho, quanto à vontade das partes, classifica-se como imperativa.

Está correto o que se afirma APENAS em :

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

6) (TRT5 - 2013 - Técnico Judiciário - FCC)

Conforme previsão expressa contida na Consolidação das Leis do Trabalho, a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirá conforme o caso, NÃO podendo utilizar como fonte supletiva do Direito do Trabalho

- a) a jurisprudência.
- b) os usos e costumes.
- c) valores sociais da livre iniciativa.
- d) os princípios gerais do Direito.
- e) a analogia e equidade.

7) (TRT6 - 2012 - Técnico Judiciário - FCC)

O Regulamento da empresa "BOA" revogou vantagens deferidas a trabalhadores em Regulamento anterior. Neste caso, segundo a Súmula 51 do TST, "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento". Em matéria de Direito do Trabalho, esta Súmula trata, especificamente, do Princípio da

- a) Razoabilidade.
- b) Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.
- c) Imperatividade das Normas Trabalhistas.
- d) Dignidade da Pessoa Humana.

e) Condição mais benéfica.

8) (TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - FCC)

Dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais inseridos no artigo 7º da Constituição Federal do Brasil de 1988, com objetivo de garantir e aprimorar a sua condição social, está

- a) a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até sete anos de idade em creches e pré-escolas.
- b) o salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, nos termos da lei.
- c) o repouso semanal remunerado, obrigatoriamente aos domingos, salvo determinação diversa ajustada em convenção coletiva de trabalho em razão da especificidade da atividade.
- d) a participação nos lucros, ou resultados, vinculada a remuneração e, obrigatoriamente, na gestão das empresas com mais de duzentos empregados.
- e) a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezesseis e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de doze anos.

9) (TRT5 - 2013 - Técnico Judiciário - FCC)

O artigo 7º da Constituição Federal elenca um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que visam à melhoria da sua condição social, dentre os quais tem-se

- a) a proteção em face da automação, na forma da lei.
- b) a possibilidade de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual.
- c) a distinção entre os direitos do trabalhador com vínculo empregatício permanente e o avulso.
- d) o direito de participação na CIPA da empresa, aposentado, desde que filiado ao sindicato.
- e) a permissão de trabalho insalubre ao menor na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

10) (TRT9 - 2013 - Técnico Judiciário - FCC)

De acordo com previsão constitucional, o descanso semanal remunerado deve ser concedido

- a) preferencialmente aos sábados.
- b) preferencialmente aos domingos, salvo em semana em que o domingo coincida com feriado.
- c) alternativamente aos sábados e aos domingos.
- d) exclusivamente aos domingos.
- e) preferencialmente aos domingos.

11 - (TRT11 - 2017 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

A Súmula do Tribunal Superior do Trabalho prevê que a prescrição intercorrente é

- a) inaplicável na Justiça do Trabalho.
- b) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas nas reclamações trabalhistas submetidas ao procedimento Ordinário.
- c) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas nas reclamações trabalhistas submetidas ao procedimento Sumaríssimo.
- d) aplicável na Justiça do Trabalho, apenas no processo de conhecimento.
- e) aplicável na Justiça do Trabalho, independentemente do rito processual, bem como da fase processual.

12 - (TRT20 - 2016 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

Athenas trabalhou por oito anos na empresa Netuno Produções como secretária. Em razão de crise econômica, o contrato foi extinto após o aviso prévio trabalhado até 10/10/2015, sem receber as verbas da rescisão contratual, incluindo diferenças de depósitos do FGTS com a multa rescisória de 40%. Nesse caso, o prazo prescricional para ajuizar reclamação trabalhista termina em 10 de outubro de

- a) 2017, exceto quanto às diferenças de FGTS com 40%, cuja prescrição é trintenária.
- b) 2020 para todos os direitos trabalhistas.

- c) 2020, exceto quanto às diferenças de FGTS com 40%, cuja prescrição é decenal.
- d) 2018 para todos os direitos trabalhistas.
- e) 2017 para todos os direitos trabalhistas.

13 - (TRT23 - 2016 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

No tocante à prescrição, considere:

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

II. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e não às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.

III. Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é parcial, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Está correto o que consta APENAS em

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

14 - (TRT9 - 2015 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

É INCORRETO afirmar que a prescrição do direito de reclamar,

- a) verbas rescisórias conta-se igualmente tanto para trabalhadores urbanos quanto para os rurais.
- b) de horas extras prescreve após dois anos da cessação do contrato de trabalho, podendo o trabalhador, urbano e rural, requerer apenas o período abrangido pelos últimos cinco anos da data do ajuizamento da ação.

- c) da concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do período concessivo ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.
- d) não corre contra os menores de 18 anos.
- e) da anotação da CTPS ou sua retificação para fins de prova junto à Previdência Social se inicia da data do término do contrato de trabalho, cessando dois anos depois.

15 - (TRT3 - 2015 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

Afonso, nascido em 16/01/1998, trabalhou como empregado, exercendo a função de Ajudante Geral de 31/01/2014 a 18/11/2014, tendo pedido demissão, cumprido o prazo do aviso prévio trabalhando. Deseja ingressar com Reclamação Trabalhista logo após a sua saída contra sua ex-empregadora para requerer o registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS para comprovação de seu tempo de serviço, além do pagamento de diferenças de horas extras. Neste caso,

- a) não se aplica o prazo prescricional final previsto na Constituição Federal para ambos os direitos.
- b) o prazo final para Afonso ajuizar a referida ação é 18/11/2016, tendo em vista a prescrição do direito de ação, para ambos os pedidos.
- c) não se aplica o prazo prescricional final previsto na Constituição Federal para o pedido de registro em CTPS, aplicando-se somente para o pedido de diferenças de horas extras.
- d) não se aplica o prazo prescricional final previsto na Constituição Federal para as diferenças de horas extras, aplicando-se para o pedido de registro em CTPS.
- e) Afonso não poderá ingressar com Reclamação Trabalhista, pois a sua contratação é nula.

16 - (TRT18 - 2013 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

Priscila trabalha como empregada doméstica na residência de Paula na cidade de Goiânia desde o ano de 2009. A empregadora deixou de pagar, no último ano de 2012, verbas decorrentes de férias. Neste caso, nos termos preconizados pela Constituição

Federal de 1988, Priscila terá ação, quanto aos créditos resultantes da sua relação de trabalho, com prazo prescricional de:

- a) cinco anos, até o limite de três anos após a extinção do contrato de trabalho.
- b) três anos independentemente da extinção do contrato de trabalho.
- c) três anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.
- d) cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.
- e) dez anos, até o limite de três anos após a extinção do contrato de trabalho.

17 - (TRT9 - 2013 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

O prazo prescricional para ajuizamento de ação judicial, após a extinção do contrato de trabalho, para pleitear créditos resultantes das relações de trabalho para os trabalhadores urbanos e rurais, respectivamente, é de

- a) cinco anos e cinco anos, até o limite de dois anos.
- b) cinco anos e dois anos, até o limite de dois anos.
- c) dois anos e cinco anos, até o limite de cinco anos.
- d) cinco anos e dois anos, até o limite de cinco anos.
- e) dois anos e dois anos, até o limite de cinco anos.

18 - (TST - 2012 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

No tocante a decadência e a prescrição, considere:

I. Na decadência há a perda do direito pelo decurso do prazo e não a perda da exigibilidade do direito.

II. A prescrição, assim como a decadência, são temas de direito material e não de direito processual, contudo, o reconhecimento da prescrição gera efeitos processuais.

III. Em regra, o prazo de prescrição para o empregado urbano ou rural propor ação na Justiça do Trabalho é de 5 anos a contar da

cessação do contrato de trabalho.

IV. Não corre prescrição ou decadência para incapazes.

Está correto o que se afirma APENAS em

a) I, II e IV.

b) I, II e III.

c) I e IV.

d) III e IV.

e) I e II.

19 - (TST - 2017 - Técnico Judiciário - área administrativa - FCC)

No tocante à prescrição, considere:

I. Quanto aos depósitos do FGTS, 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.

II. Quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, 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.

III. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data da extinção do contrato de trabalho.

Tendo em vista a CLT, alterada pela Lei no 13.467/2017, e o entendimento sumulado do TST, está correto o que consta em

(A) I, II e III.

(B) I e II, apenas.

(C) II e III, apenas.

(D) I, apenas.

(E) III, apenas.

GABARITO QUESTÕES OBJETIVAS		
1.C	2.D	3.A
4. ANULADA	5.E	6. C
7. E	8. B	9. A
10. E	11. A	12. E
13. C	14. E	15. A
16. D	17. E	18. A
19. 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 – LISTA DE QUESTÕES AOCP**1- (EBSERH - 2015 - Advogado (HE-UFPEL) - Instituto AOCP)**

Assinale a alternativa correta.

- a) As normas provenientes do Poder Executivo não são fontes do Direito do Trabalho.
- b) Os usos e costumes não são fontes do Direito do Trabalho.
- c) Pelo princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, o trabalhador não poderá renunciar nenhum dos seus direitos trabalhistas, nem mesmo em juízo, ou mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- d) A aplicação da norma mais favorável ao trabalhador pode ser dividida quanto à elaboração da norma mais favorável e quanto à hierarquia das normas jurídicas, devendo ser aplicada a mais benéfica, independentemente da hierarquia da norma e da interpretação da norma mais favorável.
- e) Nenhum trabalhador poderá receber salário inferior ao mínimo, exceto para os que recebem remuneração variável e para os que trabalham meio período do dia.

2- (EBSERH - 2015 - Advogado (HU-UFJF) - Instituto AOCP)

No Direito do Trabalho, o Contrato de Trabalho é classificado como uma fonte

- a) específica.
- b) equitativa.
- c) jurisprudencial.
- d) convenção Internacional.
- e) análoga.

3 - (EBSERH - 2015 - Advogado (HU-UFJF) - Instituto AOCP)

Assinale a alternativa correta com relação aos princípios específicos do direito do trabalho.

- a) Princípio da proteção; da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade.
- b) Princípio da proteção; da renunciabilidade, da continuidade da

relação de emprego e da primazia da realidade.

- c) Princípio da proteção do empregador; da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade.
- d) Princípio da proteção; da irrenunciabilidade, da norma mais favorável ao empregador e da primazia da realidade.
- e) Princípio da proteção; da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego e do contrato de trabalho.

4 - (EBSERH - 2015 - Advogado (HE-UFSCAR) - Instituto AOCP)

Qual é o princípio que, de acordo com o Art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garante ao trabalhador que, no exercício de sua função, realize trabalho idêntico para o mesmo empregador e localidade, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade?

- a) Economia salarial.
- b) Moralidade.
- c) Isonomia salarial.
- d) Liberdade.
- e) Impessoalidade.

5- (UFPB - 2014 - Advogado - Instituto AOCP)

Nos termos do art. 7º da Constituição Federal, assinale a alternativa INCORRETA. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- a) proteção do salário na forma da lei, constituindo contravenção sua retenção dolosa.
- b) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.
- c) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.
- d) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.
- e) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas.

6 - (UFMS - 2014 - Advogado - Instituto AOCP)

Nos termos do art. 7º da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, EXCETO

- a) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.
- b) fundo de garantia do tempo de serviço.
- c) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.
- d) irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.
- e) remuneração do trabalho noturno igual à do diurno.

7 - (UFMS - 2014 - Advogado - Instituto AOCP)

Preencha as lacunas e assinale a alternativa correta.

Nos termos do art. 7º da Constituição Federal, é proibido trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de _____ e de qualquer trabalho a menores de _____ anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de _____ anos.

- a) vinte e um / dezoito / dezesseis
- b) dezesseis / quatorze / doze
- c) dezesseis / dezoito / quatorze
- d) dezoito / dezesseis / quatorze
- e) dezoito / quatorze / dezesseis

8 - (UFS - 2014 - Advogado - Instituto AOCP)

Analise as assertivas e assinale a alternativa que aponta as corretas. De acordo com a Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I. garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.
- II. décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

III. participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

IV. jornada de oito horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva

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

9 - (UFSM - 2014 - Advogado - Instituto AOCP)

Analise as assertivas e assinale a alternativa que aponta as corretas. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais:

- I. repouso semanal remunerado, preferencialmente aos sábados.
- II. reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.
- III. proteção em face da automação, na forma da lei.
- IV. seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

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

10 - (UFMT - 2014 - Advogado - Instituto AOCP)

Analise as assertivas e assinale a alternativa que aponta as corretas. De acordo com a Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I. proteção do salário na forma da lei, constituindo contravenção penal sua retenção dolosa.

II. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

III. licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

IV. aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de sessenta dias, nos termos da lei.

a) Apenas I, II e III

b) Apenas II e III

c) Apenas I, II e IV

d) Apenas III e IV

e) I, II, III e IV.

11 - (EBSERH - 2017 - Advogado (HUJB-UFCG) - Instituto AOCF)

Funcionário da empresa X foi contratado para exercer as funções de auxiliar de serviços gerais, com registro em carteira de trabalho no valor de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) mensais pela jornada de 44 horas semanais. Entretanto, após seis meses, foi informado por seu supervisor que, em virtude da crise pela qual passa o país e sem qualquer acordo ou convenção coletiva, seu salário passará para R\$ 1.000,00 (mil reais) mensais, mantida a mesma carga horária. Diante dessa situação, a empresa

a) agiu de forma legal e honesta com o funcionário ao optar por reduzir seu salário, em vez de dispensá-lo.

b) está correta, pois a redução salarial é permitida por lei, desde que haja motivo que a justifique, independente de acordo ou convenção coletiva.

c) agiu inadequadamente, pois o salário só poderá ser reduzido se houver previsão em convenção ou acordo coletivo.

d) está correta, pois o funcionário tem somente seis meses de contrato de trabalho.

e) não está correta, pois a redução de salário deve ser feita por lei, independente de previsão em convenção ou acordo coletivo.

12 - (UFGD - 2014 - Advogado - Instituto AOCF)

Analise as assertivas e assinale a alternativa que aponta as corretas. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de

outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I. seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.
 - II. 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.
 - III. piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.
 - IV. irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.
- a) Apenas I, II e III.
 - b) Apenas I, II e IV.
 - c) Apenas II e III.
 - d) Apenas I e IV.
 - e) I, II, III e IV.

13 - (UFGD - 2014 - Advogado - Instituto AOCP)

De acordo com os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, assinale a alternativa correta.

- a) Jornada de oito horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.
- b) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos sábados.
- c) Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cem por cento à do normal.
- d) Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.
- e) Licença-paternidade, com a duração de cento e vinte dias.

14 - (FUNDASUS - 2015 - Advogado - AOCP)

Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, assinale a alternativa correta.

- a) A vedação à distinção entre trabalhadores proíbe a remuneração do trabalho noturno superior à remuneração do

trabalho diurno.

b) No âmbito infraconstitucional, a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa deve ser regulada por lei ordinária.

c) A garantia de proibição à distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos não assiste à categoria dos trabalhadores domésticos.

d) A remuneração do serviço extraordinário deve ser superior, no mínimo, em vinte e cinco por cento à do normal.

e) Tendo em vista tratar-se de trabalho braçal, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência não se aplica em caso de trabalho doméstico.

15 - (EBSERH - 2017 - Advogado (HUJB-UFCG) - Instituto AOCF)

Assinale a alternativa correta em relação à prescrição e decadência no direito do trabalho.

a) O prazo prescricional para reclamar créditos resultantes da relação de trabalho é de cinco anos para trabalhadores urbanos e rurais, respeitando-se o biênio subsequente à cessação contratual.

b) O prazo prescricional para reclamar créditos resultantes da relação de trabalho é de dois anos para trabalhadores rurais e cinco anos para trabalhadores urbanos, respeitando-se o biênio subsequente à cessação contratual.

c) O prazo para propor ação rescisória contra acordo trabalhista homologado judicialmente, com força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831, CLT, conta-se a partir da assinatura do termo conciliatório pelas partes.

d) O prazo prescricional para reclamar créditos resultantes da relação de trabalho é de cinco anos para trabalhadores urbanos e rurais, independente do período de ajuizamento da ação.

e) Para o menor de 18 (dezoito) anos, o prazo prescricional para intentar reclamação trabalhista é de cinco anos.

16 - (EBSERH - 2016 - Advogado (CH-UFGA) - Instituto AOCF)

Assinale a alternativa que apresenta os prazos prescricionais no processo do trabalho previstos na Constituição Federal.

- a) Os créditos resultantes das relações de trabalho prescrevem em três anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de um ano após a extinção do contrato de trabalho.
- b) Prescreve em cinco anos o direito de ação para pleitear créditos resultantes das relações de trabalho para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.
- c) O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em três anos para os trabalhadores rurais e em cinco anos para os trabalhadores urbanos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.
- d) É imprescritível o direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho.
- e) O prazo prescricional para a propositura de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho é de 10 anos.

GABARITO QUESTÕES OBJETIVAS - AOCP		
1. D	2. A	3. A
4. C	5. A	6. E
7. D	8. C	9. B
10. B	11. C	12. E
13. D	14. C	15. A
16. 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 III – ANÁLISE ESTATÍSTICA

Inicialmente cumpre mencionar que as matérias analisadas no presente material estavam previstas em **todos** os 20 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 20 provas para Técnico Judiciário - Área Administrativa de Tribunais do Trabalho)
Princípios e Fontes do Direito do Trabalho	7	7	35%
Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)	3	3	15%
Da prescrição e decadência.	9	9	45%
Renúncia e transação	0	0	0%

Tabela 1

No que tange à **AOCP**, os assuntos do presente relatório, **consideradas as provas para Advogado realizados nos últimos 5 anos (desde 2012)**, têm sido cobrados da seguinte forma:

AOCP		
Assunto	Quantidade de <u>questões</u> cobradas	% de incidência do assunto (Consideradas as 54 questões em concursos para Advogado)

Princípios e Fontes do Direito do Trabalho	4	7,4%
Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)	10	18,5%
Prescrição e decadência	2	3,7%
Renúncia e transação	0	0%

Tabela 2

Com base nas tabelas acima, é possível verificar que no contexto dos concursos realizados pela FCC para Tribunais do Trabalho (cargo TJAA) os temas **Princípios e fontes do Direito do Trabalho** possui **importância média**, já que foi abordado em **35%** das provas realizadas (tabela 1), tendo sido previsto em todos os editais. Assim, o candidato deve dar especial enfoque à matéria.

Já o tema **Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)** pode ser considerado de **baixa importância**, uma vez que cobrado em apenas **15%** das provas analisadas. 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 ficar de olho em questões de trabalhador doméstico, dada a recente alteração legislativa (LC 150/2015).

Quanto às questões da **AOCP**, cabe especial destaque àquelas relativas aos **Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)**, que respondem por **18,5%** do total de questões, sobre todos os temas do edital, o que denota a importância do tema para a banca. Os demais temas tratados neste relatório foram pouco abordados em provas da AOCP, o razão pela qual devem ser considerados de **baixa importância**.

O tema **Prescrição e decadência** apresenta **importância média/alta**, tendo sido cobrado em **45%** das provas. O destaque aqui é para a regra geral de prescrição - art. 7º, XXIX, da CF (cobrada em 4 questões) e art. 11 da CLT - imprescritibilidade da anotação da CTPS (matéria cobrada em 2 questões).

Por fim, o tema **Renúncia e transação** apresentar **baixa incidência**, sendo de **importância reduzida**, já que não foi alvo de questão específica.

Feita essa análise, conclui-se que o candidato que tem pouco tempo para a preparação **deve focar o estudo** principalmente nos seguintes pontos: **princípios e fontes do direito do trabalho e prescrição e decadência.**

Ainda, de fundamental importância ficar atento às alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017: **artigos 11 e 11-A** (prescrição).

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 acrescentados.

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.