Estratégia
CONCURSOS

# Aul

Passo Estratégico de Direito do Trabalho p/ MPU (Analista - Especialidade Direito) 2018

Professor: Guilherme Peixoto

# Direito do Trabalho

**Princípios e fontes do direito do trabalho. Direitos constitucionais dos trabalhadores (Art. 7º da Constituição Federal de 1988). Relação de trabalho e relação de emprego. Requisitos e distinção. Sujeitos do contrato de trabalho *stricto sensu*. Empregado e empregador. Conceito e caracterização. Poderes do empregador no contrato de trabalho. Contrato individual de trabalho. Conceito, classificação e características.**

**Introdução** .....1
**Alterações mais relevantes da Lei nº 13.467/2017**.....4
**Análise das Questões** .....5
**Orientações de Estudo – *Checklist***.....18
**Pontos a Destacar** .....20
**Questionário de Revisão** .....21
**Anexo I – Lista de Questões** .....37
**Anexo II - Análise Estatística** .....44
**Referências Bibliográficas** .....47

## Introdução

Olá pessoal,

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

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

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

Estou aqui para transmitir um pouco da minha experiência após alguns anos de estudos para concursos de Tribunais do Trabalho, e tentar contribuir da melhor forma possível para o aprimoramento e direcionamento do estudo de vocês.

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

Primeiro de tudo, deve-se ter em mente que a CESPE vai além da letra seca de lei. Especialmente em Direito do Trabalho, é de suma importância o estudo detido da Jurisprudência do TST, o que inclui as súmulas e OJ's daquele Tribunal. Da mesma maneira, espera-se uma prova no estilo Certo/ Errado, tendo em vista a predominância de tal tipo pela CESPE, inclusive na última prova do MPU.

Portanto**, o estudo da matéria constante do edital deve ser orientado não só pela leitura da legislação (o que inclui tanto o texto celetista como a Constituição Federal), mas também pelo posicionamento reiterado do TST sobre os respectivos pontos**. 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 e outros autores cujo aprofundamento das obras é voltado para a Magistratura.

Lembrem-se: o segredo do sucesso está na efetividade dos estudos.

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

Ainda sobre tal aspecto, cumpre mencionar que as súmulas e OJ's hoje consagradas não foram, até o presente momento, devidamente atualizadas para a nova legislação, pelo que devem ser lidas com cautela.

Este primeiro relatório abordará os seguintes assuntos: **a)** Princípios e fontes do direito do trabalho; **b)** Direitos constitucionais dos trabalhadores (Art. 7º da Constituição Federal de 1988); **c)** Relação de trabalho e relação de emprego; Requisitos e distinção; **d)** Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu; Empregado e empregador; Conceito

e caracterização; Poderes do empregador no contrato de trabalho; e **e)** Contrato individual de trabalho; Conceito, classificação e características.

Com base na Análise Estatística (Anexo II), podemos verificar os assuntos mais cobrados nos últimos concursos, de modo que o candidato deve dar maior atenção aos temas mais recorrentes. Foram levadas em consideração para o cálculo 12 provas, desde 2010, aplicadas pela CESPE, com alta compatibilidade para o cargo almejado: Analista do MPU – Especialidade Direito. Foram excluídas as questões não abarcadas pelo último edital do concurso do MPU e examinas 3 procuradorias recentes, uma de cada âmbito, a fim de averiguar o que foi cobrado nos últimos tempos.

**Princípios e fontes do Direito do Trabalho** é assunto com **importância média**, considerando as 12 provas examinadas, estando presente em 05 delas. Não apenas isso, mas a parte de princípios acaba imiscuindo em outras questões indiretamente. 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. Ainda que o tema tenha sido objeto de cobrança específicas em apenas 03 das 12 provas, chegando a ser considerada de **importância baixa**, 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.

Os temas **Relação de trabalho e relação de emprego; Requisitos e distinção; Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu; Empregado e empregador; Conceito e caracterização** são assuntos com **importância média**, já que foram efetivamente cobrados apenas 04 das 12 provas. A matéria depende quase que exclusivamente do conhecimento da letra da lei (**CLT e leis específicas**), bem como de conceitos fornecidos pela doutrina. Conquanto não conste expressamente no edital, entendo que é possível inserir o tema "grupo econômico" nesta categoria, juntamente com "sucessão de empregadores". Tratando-se de matérias relativamente tranquilas, vale a segurança.

Por outro lado, verifica-se que foi cobrado apenas duas vezes o tema **Poderes do empregador no contrato de trabalho**, o que indica possuir **importância baixa**. A matéria é essencialmente doutrinária.

Já o assunto **Contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características** possui **importância baixa**, já que foi efetivamente cobrado em apenas 02 das 12 provas. A matéria depende

do conhecimento da letra da lei (CLT e leis específicas), bem como de conceitos fornecidos pela doutrina. O candidato, contudo, deve dar especial atenção ao contrato de **trabalho intermitente**, criado pela Lei nº 13.467/2017, e regulado pelo art. 452-A da CLT.

Por fim, a matéria **Dano moral nas relações de trabalho** raramente é prevista em editais análogos (TRT's), podendo ser considerada de **baixa importância**, mas ganha uma certa relevância diante das alterações trazidas pela **Lei nº 13.467/2017**, que criou os artigos 223-A a 233-G, que versam sobre o dano extrapatrimonial.

Boa leitura!

## Alterações mais relevantes da Lei nº 13.467/2017

Como é de conhecimento de todos, a CLT passou por uma grande reformulação em razão da edição da Lei nº 13.467/2017, a qual, sem sombra de dúvidas, será cobrada na próxima prova do MPU.

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) Grupo econômico - art. 2º da CLT - foi alterada a redação do § 2º da CLT e acrescentado o § 3º.

3) Sucessão trabalhista - foram criados os artigos 10-A e 448-A

4) Contrato individual de trabalho - foi criada a figura do contrato de trabalho intermitente - artigos 443 e 452-A, da CLT. (**Atenção: Embora a MP nº 808/2017** tenha promovido alterações sobre o contrato de trabalho intermitente, referida norma caducou no primeiro semestre de 2018. A matéria, posteriormente, foi regulamentada por meio da **Portaria nº 349 de 23 de maio de 2018**);

5) Contrato individual de trabalho - foi acrescentado o parágrafo único ao art. 444 da CLT.

6) 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;

7) 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;

8) Dano moral nas relações de trabalho - Foi criado o Título II-A na CLT, que trata especificamente do dano extrapatrimonial.

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 CESPE tem abordado os assuntos objetos do presente relatório. **Serão selecionadas** as principais questões, desde 2010, aplicadas pela CESPE, com maior compatibilidade para o cargo almejado: Analista do MPU – Especialidade Direito.

Você perceberá que os pontos mais cobrados pela CESPE são:

1) Distinção/conceito dos Princípios norteadores do Direito do Trabalho;
2) Requisitos da relação de emprego e distinção das demais formas de relação de trabalho (autônomo, trabalho eventual, trabalho temporário e trabalho avulso).
3) Conceito de empregado e empregador
4) Contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características

Vamos lá!

**(TRT17 - 2013 - Analista Judiciário - Área judiciária - CESPE)**

No que concerne à relação de emprego, julgue os próximos itens.

A pessoalidade, como um requisito que caracteriza a relação de emprego, pressupõe que a prestação de serviços seja realizada por pessoa física que não pode ser substituída por outra pessoa. Assim, a finalidade da prestação de serviços realizada por pessoa jurídica de um único sócio ou sociedades unipessoais é unicamente fraudar a legislação trabalhista.

GABARITO: "Certo"

A pessoalidade engloba duas vertentes. De um lado, o contrato de emprego, em relação ao empregado, é considerado *intuitu personae,* em outras palavras, não pode ser substituído. De outro, deve ser prestado por pessoa física, o que exclui a possibilidade de contrato empregatício envolvendo, por exemplo, duas pessoas jurídicas.

Embora esteja claro que a questão fazia referência à pejotização em prol da fraude trabalhista, acredito que o uso do advérbio "unicamente" torna a questão errada, eis que não necessariamente seria o caso.

**Mas não foi o posicionamento adotado pela banca.**

**(TRT17 - 2013 - Analista Judiciário - Área judiciária - CESPE)**

Julgue os próximos itens, relativos aos direitos trabalhistas.

Considere que um trabalhador tenha ajuizado reclamação trabalhista contra decisão de seu empregador, argumentando que a empresa deveria retomar a concessão de intervalo intrajornada e o fornecimento da refeição que eram anteriormente fornecidas aos seus empregados. Nessa situação, é correto afirmar que o pedido do empregado é adequado, pois, como tais vantagens foram instituídas pela própria empresa, por mútuo consentimento, elas são incorporadas aos contratos de trabalho.

GABARITO: "Certo"

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.

**(Câmara dos Deputados - 2014 - Analista Legislativo - CESPE)**

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Quando o empregador, na justiça do trabalho, negar a prestação do serviço e a despedida, deverá fazer a prova do término do contrato de trabalho.

GABARITO: "Certo"

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.

Matéria sumulada – **Súmula nº 212, 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*".

Neste aspecto, importante trazer à baila as alterações promovidas quanto ao ônus da prova (ainda que a matéria esteja intimamente relacionada ao Processo do Trabalho):

*" Art. 818. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)"*

**(Câmara dos Deputados - 2014 - Analista Legislativo - CESPE)**

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Será nulo o contrato individual de trabalho que preveja remuneração das horas extras com adicional de 100% sobre a hora normal, uma vez que a Constituição Federal de 1988 (CF) determina acréscimo de apenas 50%.

GABARITO: "Errado"

A natureza protetiva do direito trabalhista permite, via de regra, a livre pactuação de normais mais benéficas ao contrato de trabalho. Ou seja, o arcabouço normativo configura o patamar mínimo a ser garantido ao trabalhador, dada a presunção de hipossuficiência do empregado. Embora não se negue a possibilidade de flexibilização de certos direitos trabalhistas, a regra geral continua a mesma.

Nesse panorama, prevê a Constituição "*remuneração do serviço extraordinário superior, **no mínimo**, em cinquenta por cento à do normal*;" – artigo 7º, XVI.

**(Câmara dos Deputados - 2014 - Analista Legislativo - CESPE)**

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador.

GABARITO: "Errado"

A afirmativa peca pela generalidade. Embora a regra seja a irrenunciabilidade (indisponibilidade) dos direitos trabalhistas, existem exceções ao princípio, a exemplo das hipóteses de flexibilização legalmente previstas. São também dignos de nota:

- **artigo 543, § 1º, da CLT** – pedido de transferência para outra cidade, pelo dirigente sindical, com perda da garantia provisória de emprego;

- transação feita perante o Juiz do trabalho.

Com o advento da **Lei nº 13.467/2017**, ampliou-se, ainda mais, o rol permissivo – matéria oportunamente estudada no material (cumprindo mencionar, por exemplo, as novas balizas negociais, seja no âmbito individual, seja no âmbito coletivo).

**(Câmara dos Deputados - 2014 - Analista Legislativo - CESPE)**

Julgue o item que se seguem, referente ao contrato de emprego.

Um requisito essencial da definição de empregado é a exclusividade na prestação laboral.

GABARITO: "Errado"

Questão autoexplicativa. Não há obrigatoriedade de vinculação a apenas um empregador.

O ponto ganha especial relevo diante da nova figura do trabalho intermitente, **sobre o qual a Portaria nº 349/ 2018 dispôs**:

*"Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A da referida lei.*

*§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho."*

**(Câmara dos Deputados - 2014 - Analista Legislativo - CESPE)**

Julgue o item que se seguem, referente ao contrato de emprego.

A não eventualidade é definida pela continuidade, isto é, pelo trabalho exercido diariamente.

GABARITO: "Errado"

Conceitua-se não eventualidade (este sim requisito da relação de emprego), nas palavras de Ricardo Resende, como aquele que "*trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do*

*tomador, e a este fixado juridicamente*".

Veja-se que, não raras vezes, é cobrada como sinônimo de habitualidade.

A continuidade, por outro lado, é peculiaridade do "trabalhador doméstico", no caso sendo necessário o mínimo de 03 por semana para o enquadramento legal.

**A Lei 13.467/ 2017**, na figura do contrato de trabalho intermitente, assim prevê:

*"Art. 443, § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)"*

**(TRT 8 - 2016 - Analista Judiciário – Área Judiciária - CESPE)**

**Questão comentada para fins didáticos: foi anulada por conter duas respostar corretas.**

Com base na legislação, doutrina e jurisprudência dominante do TST, assinale a opção correta.

a) O trabalhador autônomo é pessoa física que exerce por conta própria atividade econômica de natureza urbana, subordinada ao poder de controle do tomador dos serviços.

b) São características gerais necessárias para a caracterização do contrato de emprego a não eventualidade, a dependência econômica, a exclusividade e a onerosidade.

c) Trabalhador eventual é aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual a uma ou mais empresas, sendo-lhe garantido o pagamento do aviso prévio sempre que se encerrar o contrato, nos termos da CF.

d) O prazo máximo de vigência do contrato de trabalho entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, em relação ao mesmo empregado, é de seis meses, permitida a prorrogação mediante autorização do órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

e) O trabalhador portuário, tipo de trabalhador avulso que atua mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão de obra por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho para a execução das tarefas, tem direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e ao repouso semanal remunerado.

GABARITO: estão corretas as letras "b" e "e"

a. Errada – não há subordinação no trabalho autônomo.

Atenção: Dentro desta temática, é relevante ter conhecimento do **art. 442-B, da CLT, com a regulamentação promovida pela Portaria nº 349/ 2018**, que trata sobre o trabalhador autônomo:

*CLT*

*Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*PORTARIA Nº 349/ 2018*

*Art. 1º A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.*

*§ 1º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.*

*§ 2º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.*

*§ 3º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade, caso prevista em contrato.*

*§ 4º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.*

*§ 5º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício."*

Os artigos acima transcritos apenas consagram o que já vem sendo aplicado pela jurisprudência dos Tribunais. Em certa medida, apenas aponta o óbvio, no sentido de que o autônomo não presta serviços com exclusividade e tampouco está subordinado ao contratante. São questões afetas à própria natureza do contrato de trabalho autônomo que, como é sabido, é aquele em que o trabalhador assume os riscos de sua atividade, não estando subordinado ao contratante.

As profissões citadas no § 4º (Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros) são aquelas que classicamente aparecem na Justiça do Trabalho em razão de fraudes. É muito comum a contratação de motoristas, representantes e corretores como trabalhadores autônomos, mas que em realidade são verdadeiros empregados, que exercem suas funções com exclusividade e subordinação ao contratante.

b. Certa – a dependência econômica foi considerada pela íntima relação com a onerosidade.

c. Errada – O aviso prévio existe como proteção contra o rompimento inesperado do contrato de trabalho, o que não é o caso do trabalho eventual.

d. Errada – lembrando que 06 meses e 180 dias são coisas diferentes.

Atenção para novas disposições **na Lei 6.019/ 1974 (alterações promovidas pela Lei 13.429/2017)**:

*"Art. 10, § 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.*

*§ 2 O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1o deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram."*

e. Correta.

**(TRT 8 - 2016 - Analista Judiciário – Área Judiciária - CESPE)**

Assinale a opção correta de acordo com a legislação vigente e a jurisprudência do TST.

a) O conceito de grupo econômico, por pressupor a existência de duas ou mais empresas, é incompatível com a atividade e o meio rural.

b) A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

c) Quando uma ou mais empresas com personalidades jurídicas próprias estiverem sob a direção, o controle ou a administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, subsidiariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

d) Em qualquer caso de aquisição de empresa pertencente a grupo econômico, o sucessor sempre responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida que pertença ao mesmo grupo de empresas.

e) Na análise da existência de grupo econômico entre empresas, não se aplica a teoria da desconsideração da personalidade jurídica.

GABARITO: letra "b"

a. Errada - A existência de grupo econômico não é restrita ao meio urbano.

b. **Súmula nº 129 do TST:** "*A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário*".

c. Errada – são solidariamente responsáveis

Atenção para a alteração dos parágrafos do artigo 2º da CLT pela **Lei 13.467/2017:**

*"§ 2o Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo*

*guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.*

*§ 3o Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes."*

d. **OJ nº 411 da SBDI-I do TST:** "*O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.*"

Observação: Embora os artigos 10 e 448 da CLT não tenham sido alterados, **a Lei nº 13.467/2017 criou os artigos 10-A e 448-A,** com a seguinte redação:

*Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:*

*I - a empresa devedora;*

*II - os sócios atuais; e*

*III - os sócios retirantes.*

*Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.*

*Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.*

*Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência*

e. Não há incompatibilidade entre os institutos.

**(TRT 8 - 2013 - Analista Judiciário – Área Judiciária - CESPE)**

Assinale a opção correta no que diz respeito aos princípios e fontes do direito do trabalho.

a) Aplica- se o princípio da primazia da realidade à hipótese de admissão de trabalhador em emprego público sem concurso.

b) Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, ainda que sem justo motivo, ser- lhe- á retirada a gratificação, não cabendo a aplicação ao caso dos princípios da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira.

c) As convenções coletivas de trabalho, embora sejam consideradas fontes do direito do trabalho, vinculam apenas os empregados sindicalizados, e não toda a categoria.

d) A CLT proíbe expressamente que o direito comum seja fonte subsidiária do direito do trabalho, por incompatibilidade com os princípios fundamentais deste.

e) De acordo com entendimento do TST, com fundamento no princípio da proteção, 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.

GABARITO: letra "e"

a. Errada - **Súmula nº 363 do TST:** *"A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS."*

b. Errada **- Súmula nº 372 do TST**:

*"I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)*

*II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)"*

Atenção para a alteração pela **Lei 13.467/2017:**

*"Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e*

*ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.*

*§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.*

*§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função."*

c. Errada – abrange toda a categoria

d. Errada – há previsão expressa em sentido contrário.

Atenção para a alteração pela Lei **13.467/2017:**

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

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

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

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

**e.** Certo - **Súmula nº 51 do TST:**

*"I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)*

*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. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em*

*26.03.1999)"*

**(TRT 8 - 2013 - Analista Judiciário – Área Judiciária - CESPE)**

**Questão comentada para fins didáticos: desatualizada.**

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

a) Embora a CF disponha que a duração do trabalho normal não deva superar oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, o TST admite a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

b) Segundo a CF, a relação de emprego é protegida contra a despedida sem justa causa, que ocorre quando o empregado pratica um ato faltoso que acarreta o rompimento do pacto de emprego.

c) O seguro- desemprego, direito trabalhista previsto na CF, tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, não se aplicando à despedida indireta.

d) O constituinte federal assegurou aos empregados domésticos, independentemente de condições estabelecidas em lei, que a remuneração do trabalho noturno seja superior à do diurno.

e) A remuneração do serviço extraordinário deverá ser cinquenta por cento superior à do normal, não podendo norma coletiva estabelecer percentual maior que o previsto constitucionalmente.

GABARITO: letra "a"

***a.*** Certo (pela legislação antiga). **Súmula nº 444 do TST: *"JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.***

*É valida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de*

*adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas."*

Atenção para a alteração pela **Lei 13.467/2017 (novamente com a redação original, após a queda da MP nº 808)**:

*Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

Veja-se que os requisitos formais foram amplamente relativizados, especialmente no que pertine à possibilidade de acordo individual.

b. Errado - Descrição do rompimento contratual por justa causa.

c. Errado – A despedida indireta caracteriza-se por ato faltoso do empregador, equiparando-se à despedida sem justa causa, no particular.

d. Certo (após a "PEC das Domésticas" e LC 150/2015).

e. Errado – já comentado anteriormente – a CF prevê o percentual mínimo do labor extraordinário.

## Orientações de Estudo - *Checklist*

Feita a análise das principais questões cobradas nos últimos 7 anos pela CESPE em cargos análogos, 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 irredutibilidade 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) Saber distinguir a relação de emprego e seus requisitos;

6) Conceito de trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso, trabalho voluntário;

7) Compreender as hipóteses legais de trabalho temporário e prazo de validade. Atenção: Houve alteração dos prazos referentes ao contrato temporário pela Lei nº 13.429, de 2017. O candidato deve memorizar os novos prazos estabelecidos!;

   * Apesar de não haver previsão expressa no edital, é melhor não ser pego de surpresa.

8) Saber distinguir os poderes do empregador.

9) Conceito de grupo econômico e responsabilização das empresas formadoras do mesmo grupo; Atenção: A Lei nº 13.467/2017 alterou a redação do art. 2º da CLT e acrescentou o § 2º, o qual prevê que a mera identidade de sócios não caracteriza o grupo econômico.

   * Novamente, apesar de não haver previsão expressa no edital, é melhor não ser pego de surpresa.

10) Saber as características do contrato de trabalho.

11) Saber as características do **contrato intermitente**, criado pela Lei nº 13.467/2017, com as peculiaridades da MP nº 808 revividas pela Portaria nº 349/ 2018

12) Saber reconhecer as modalidades de contrato por prazo determinado - a) art. 443 da CLT; b) Lei nº 9.601/1998; c) Lei nº 6.019/74 e 13.429/2017.

13) Conceito de empregado doméstico.

| |
|---|
| 14) Saber reconhecer os direitos assegurados aos empregado domésticos (Emenda Constitucional 72/2013 e Lei Complementar 150/2015). |

## Pontos a Destacar

Conforme visto na análise das questões acima, a parte conceitual é de extrema importância quando se trata de CESPE, bem como a jurisprudência reiterada do TST.

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 CESPE, com base na amostra de exames colhidos:

* Cada alternativa de múltipla escolha foi considerada uma incidência distinta, dentro do universo das questões examinadas neste PDF.

- ✓ **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 (6 incidências).**
- ✓ **Contrato individual de trabalho - características/ contrato por prazo determinado (2 incidências)**
- ✓ **Conceito e requisitos da relação de emprego (3 incidências).**
- ✓ **Responsabilidade solidária do grupo econômico (5 incidências).**
- ✓ **Relações de trabalho *lato sensu*: autônomo, eventual, avulso e trabalho voluntário (3 incidências).**
- ✓ **Diferenciação entre fontes formais (autônomas e heterônomas) e materiais (nenhuma incidência).**
- ✓ **Fontes do Direito do Trabalho (2 incidências).**
- ✓ **Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais na Constituição Federal (3 incidências)**
- ✓ **Efeitos da sucessão de empregadores no contrato de trabalho (nenhuma incidência).**

- ✓ **Poderes do empregador (2 incidências).**

## 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) **O que é relação de emprego e quais os requisitos para sua configuração?**
13) **Conceitue trabalho autônomo, eventual, avulso e voluntário.**
14) **Quais os poderes do empregador?**
15) **O que é grupo econômico para efeitos trabalhistas e qual a forma de responsabilização atribuída às empresas formadoras do mesmo grupo?**
16) **Quais os efeitos da sucessão trabalhista no contrato de trabalho?**
17) **Quais as exceções à sucessão trabalhista?**

**18) Aponte os princípios relacionados à sucessão trabalhista.**

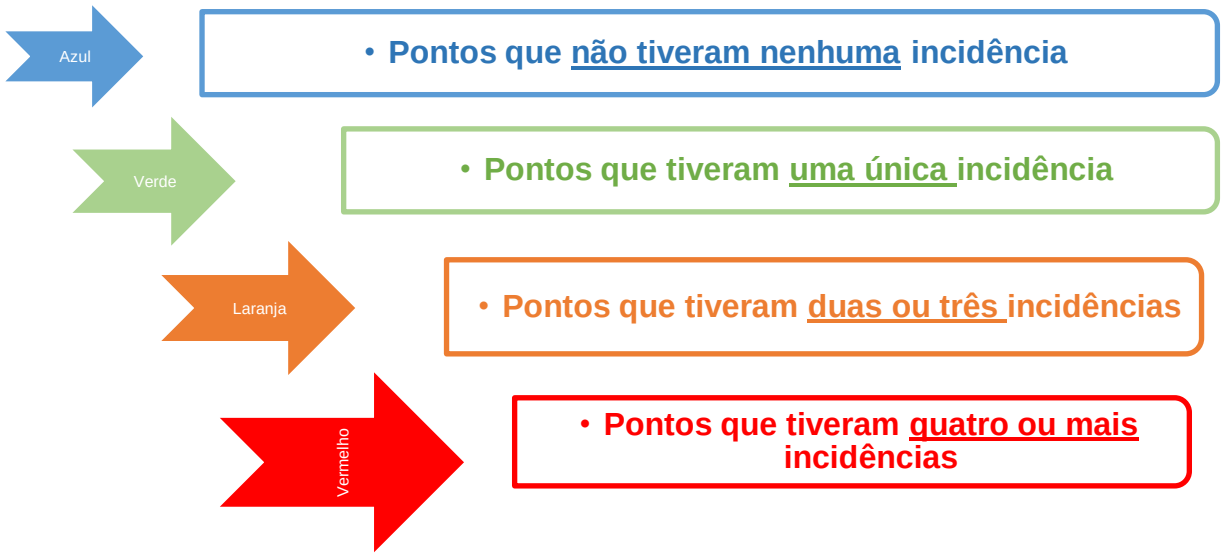
**19) Quais as principais características do Contrato de Trabalho?**

**20) Quais as modalidades de contrato por prazo determinado?**

**21) Quais são as características do contrato de trabalho intermitente?**

**22) O que é empregado doméstico? Quais os direitos constitucionalmente garantidos aos domésticos?**

Bom, agora no questionário 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.

## 4) O que são princípios?

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

Em outras palavras, os princípios são norteadores da produção

legislativa, integração da norma (preenchimento de lacunas) e interpretação da norma.

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

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

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

Pelo princípio da norma mais favorável, quando há duas ou mais normas aplicáveis 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?

E 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 212 do TST.

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

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

que foi estipulado em contrato.

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

Este principio tem origem na cláusula de Direito Civil *pacta sunt servanda,* a qual estabelece que os contratos devem ser cumpridos. Assim, embora seja possível a alteração do contrato de trabalho (*jus variandi* - art. 468 da CLT), esta não pode causar prejuízo ao empregado.

### 10) Qual é o conceito de princípio da intangibilidade salarial, diferenciando-o do princípio da irrenunciabilidade e irredutibilidade 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 irredutibilidade salarial, que como o próprio nome diz, veda a redução do salário, salvo em caso de acordo ou convenção coletiva (art. 7º, VI, CRFB).

### 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) O que é relação de emprego e quais os requisitos para sua configuração?

Relação de emprego é aquela em que pessoa física presta serviços de natureza não eventual e de forma pessoal a empregador, sob a dependência e subordinação deste, mediante salário. Requisitos da relação de emprego:

PESSOALIDADE: o empregado deve prestar os serviços de forma pessoal, isto é, em regra não pode se fazer substituir por outrem.

NÃO EVENTULIDADE: o trabalho não eventual é aquele prestado

em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, integra-se aos fins sociais desenvolvidos pela empresa.

ONEROSIDADE: recebimento de remuneração pelos serviços executados.

PESSOA FÍSICA: Conforme arts. 2º e 3º da CLT, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, enquanto o empregado somente pode ser pessoa física.

SUBORDINAÇÃO: a subordinação na relação de emprego não é econômica, nem técnica, ela é jurídica.

Obs.: Alguns autores também descrevem a alteridade como requisito da relação de emprego. A alteridade significa que os riscos da atividade econômica pertencem única e exclusivamente ao empregador.

## 13) Conceitue trabalho autônomo, eventual, avulso e voluntário.

Trabalho autônomo é aquele em que o trabalhador exerce as suas atividades por conta e risco próprios, sem subordinação com o seu contratante.

**Atenção**: A Lei nº **nº 13.467/2017** criou o **art. 442-B – ponto que veio a ser regulamentado posteriormente pela Portaria nº 349/ 2018**:

*CLT*

*Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*PORTARIA Nº 349/ 2018*

*Art. 1º A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.*

*§ 1º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.*

*§ 2º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade*

*econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.*

*§ 3º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade, caso prevista em contrato.*

*§ 4º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.*

*§ 5º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício."*

O artigo acima transcrito apenas consagra o que já vem sendo aplicado pela jurisprudência dos Tribunais. Em certa medida, apenas aponta o óbvio, no sentido de que o autônomo não presta serviços com exclusividade e tampouco está subordinado ao contratante. São questões afetas à própria natureza do contrato de trabalho autônomo que, como é sabido, é aquele em que o trabalhador assume os riscos de sua atividade, não estando subordinado ao contratante.

As profissões citadas no § 4º (Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros) são aquelas que classicamente aparecem na Justiça do Trabalho em razão de fraudes. É muito comum a contratação de motoristas, representantes e corretores como trabalhadores autônomos, mas que em realidade são verdadeiros empregados, que exercem suas funções com exclusividade e subordinação ao contratante.

Já o **trabalho eventual** é aquele prestado ocasionalmente, para realização de determinado evento, em que o trabalhador, em regra, desenvolve atividades não coincidentes com os fins normais da empresa contratante, não se fixando a uma fonte de trabalho.

O inciso **VI do art. 9º do decreto nº 3.048/99** esclarece que o trabalhador avulso é "*aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato de sua categoria profissional (fora da faixa portuária) ou do órgão gestor de mão de obra(na área portuária)*".

Importante conhecer ainda da figura do trabalhador avulso que trabalha com movimentação de mercadorias, regulado pela **Lei**

**nº 12.023/2009**:

*Art. 1º As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades*.

O conceito de trabalho voluntário é dado pela **Lei 9.608/1998**:

*Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa*. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016)".

No **trabalho voluntário** não há o requisito da onerosidade, logo, não há vínculo empregatício. Nesse caso, o prestador de serviços sem receber contraprestação pelo trabalho prestado, podendo, todavia, ser ressarcido das despesas, nos moldes do **art. 3º** da mesma lei:

*Art. 3º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.*

*Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário*

## 14) Quais são os poderes do empregador?

Por força do artigo 2º da CLT, cabe ao empregador dirigir a prestação pessoal de serviços (poder diretivo). Para tanto, o poder de direção pode se manifestar sob as seguintes formas:

1- poder de organização: é o poder de organizar o modo como será exercida a atividade dos empregados (fixação de jornada de trabalho, distribuição de tarefas, etc)

2 - poder regulamentar: é poder de estabelecer normas gerais aplicáveis aos empregados (por exemplo regulamento de empresa)

3 - poder de fiscalizar (controlar): o empregado está sujeito ao monitoramento e vigilância de suas atividades laborativas pelo empregador, devendo agir de acordo com as normas estabelecidas pelo contrato, acordos coletivos e pelo

ordenamento jurídico.

4 - poder disciplinar: confere ao empregador a possibilidade de impor sanções ao empregado em caso de cometimento de falta por este, seja advertindo-o verbalmente ou por escrito, seja suspendendo-o do serviço ou, na pior das hipóteses, dispensando-o por justa causa. Esse poder deve obedecer ao princípio da proporcionalidade entre o ato faltoso e sua punição.

Cumpre salientar que os poderes do empregador não são absolutos podendo o empregado oferecer resistência (*jus resistentiae*) quando a ordem for, por exemplo, ilegal, desproporcional, etc.

## 15) O que é grupo econômico para efeitos trabalhistas e qual a forma de responsabilização atribuída às empresas formadoras do mesmo grupo?

A **Lei nº 13.467/2017** trouxe um novo conceito de grupo econômico, o qual deve ser de conhecimento do candidato:

**Art. 2º da CLT**

***§ 2o*** *Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.*

***§ 3o Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios****, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes*.

Importante notar que a responsabilidade de empresas que formam grupo econômico continua sendo solidária, sendo que a alteração legislativa apenas restringiu as hipóteses de reconhecimento do grupo econômico.

## 16) Quais os efeitos da sucessão trabalhista no contrato de trabalho?

A questão envolve o conhecimento dos artigos 10 e 448 da CLT, *in verbis*:

***Art. 10*** *- Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.*

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

Embora os artigos 10 e 448 da CLT não tenham sido alterados, a **Lei nº 13.467/2017** criou os **art. 10-A e 448-A**, com a seguinte redação:

***Art. 10-A****. O sócio retirante responde* ***subsidiariamente*** *pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio,* ***somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato****, observada a seguinte ordem de preferência:*

*I - a empresa devedora;*

*II - os sócios atuais; e*

*III - os sócios retirantes.*

*Parágrafo único. O sócio retirante responderá* ***solidariamente*** *com os demais quando ficar comprovada* ***fraude*** *na alteração societária decorrente da modificação do contrato.*

***Art. 448-A****. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.*

*Parágrafo único. A empresa sucedida responderá* ***solidariamente*** *com a sucessora quando ficar comprovada* ***fraude*** *na transferência.*

Com a nova legislação, tem-se que a responsabilidade do sucedido é apenas subsidiária, ou seja, primeiro aciona-se o sucessor, para só depois acionar o sucedido, devendo ser observada a ordem: empresa devedora, sócio atual e sócio retirante.

A responsabilidade solidária entre sucessor e sucedido limita-se aos casos de fraude na sucessão.

## 17) Quais as exceções à sucessão trabalhista?

Não ocorre a sucessão de empregadores nas seguintes hipóteses:

1- Empregado doméstico

2 -Empregador pessoa física (art.483, §2º,da CLT

3 - Venda dos bens da empresa falida (art.141, II, da Lei 11.101/2005)

**18) Aponte os princípios relacionados à sucessão trabalhista.**

A sucessão de empregadores envolve os seguintes Princípios de Direito do Trabalho: Princípio da intangibilidade contratual; Princípio da despersonalização do empregador; Princípio da continuidade da relação de emprego.

**19) Quais as principais características do Contrato de Trabalho?**

- contrato de direito privado: o Estado intervém apenas para resguardar os direitos mínimos dos trabalhadores, sendo as partes livres para estipular as cláusulas do contrato desde que respeitadas tais condições.

- contrato informal: não se exige formalidade para celebração do contrato de trabalho, podendo ser ajustado inclusive de forma verbal ou tácita

- contrato bilateral: gera direitos e obrigações para ambas as partes

- contrato comutativo: deve existir equivalência entre as obrigações de ambas as partes (serviço prestado e contraprestação)

- contrato sinalagmático: as partes se obrigam a prestações recíprocas e antagônicas.

- contrato intuito personae na pessoa do empregado;

- contrato consensual: depende do livre consentimento das partes.

- contrato de trato sucessivo: ou débito permanente, isto é, os direitos e obrigações se renovam permanentemente

- contrato oneroso: o trabalho depende de remuneração.

**20) Quais as modalidades de contrato por prazo determinado?**

Contrato por prazo determinado é aquele celebrado por tempo certo. As modalidades de contrato por prazo determinado são:

A) Prazo determinado da CLT (art. 443):

***Art. 443*** *- O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.*

***§ 1º*** *- Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.*

***§ 2º*** *- O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;*

***b)*** *de atividades empresariais de caráter transitório;*

***c)*** *de contrato de experiência.*

Artigos relevantes para memorização de prazos referente a contrato por prazo determinado:

***Art. 445*** *- "O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451".*

***Parágrafo único****. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias."*

***Art. 451*** *- O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo*

***Art. 452*** *- Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.*

B) Contrato por prazo determinado da **Lei 9.601/98**

C) Contrato de trabalho temporário

D) Contrato de trabalho por obra certa (Lei 2.959/56)

E) Contrato intermitente (art. 452-A, da CLT - acrescentado pela **Lei nº 13.467/2017**).

## 21) Quais são as características do contrato de trabalho intermitente?

Conforme visto anteriormente**,** a **Lei nº 13.467/2017** criou a figura do trabalho intermitente, havendo **alta probabilidade de serem cobradas questões sobre o tema**, já que trata-se de nova espécie de contrato de trabalho que não existia antes da reforma trabalhista. O conceito de contrato de trabalho

intermitente está no art. **443, § 3º, da CLT**:

*§ 3º Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, **com subordinação**, **não é contínua**, ocorrendo com **alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade**, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, **exceto** para os aeronautas, regidos por legislação própria.*

Ainda, o contrato de trabalho intermitente, segundo as diretrizes traçadas **pela Reforma e pela Portaria nº 349/ 2018**, tem as seguintes características:

*CLT*

*Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.*

*§ 1o O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.*

*§ 2o Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.*

*§ 3o A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.*

*§ 4o Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.*

*§ 5o O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.*

*§ 6o Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:*

*I - remuneração;*

*II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;*

*III - décimo terceiro salário proporcional;*

*IV - repouso semanal remunerado; e*

*V - adicionais legais.*

*§ 7o O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6o deste artigo.*

*§ 8o O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.*

*§ 9o A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.*

*PORTARIA 349/ 2018*

*Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:*

*I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;*

*II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e*

*III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.*

*§ 1º O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.*

*§ 2º Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do Art. 452-A*

*da Consolidação das Leis do Trabalho não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT.*

*§ 3º Dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui descumprimento do inciso II do caput ou discriminação salarial pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado.*

*§ 4º Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos §§ 1º e 2º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho.*

*Art. 3º É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:*

*I - locais de prestação de serviços;*

*II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e*

*III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.*

*Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A da referida lei.*

*§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.*

*§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.*

*Art. 5º As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.*

*Parágrafo único. No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.*

*Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.*

## 22) O que é empregado doméstico? Quais os direitos constitucionalmente garantidos aos domésticos?

0A atual LC 150/15 sanou eventuais dúvidas, descrevendo no art. 1º o que seria o empregado doméstico:

*Art. 1o Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.*

Como se vê, foi definido que o requisito continuidade significa o labor por mais de dois dias na semana. A subordinação, onerosidade e pessoalidade são requisitos à semelhança da relação de emprego. Além disso, não pode haver finalidade lucrativa na prestação de serviços (por exemplo se o empregado fizer salgados para uma família vender, a relação será de emprego regida pela CLT e não de doméstico).

O artigo 7º, § único da CF/88 estabelece as garantias e direitos que são assegurados aos domésticos, os quais devem ser memorizados pelo candidato. A EC nº 72/2013, conhecida como PEC dos domésticos, trouxe novos direitos a esse empregado, de modo a aproximá-lo do trabalhador comum, regido pela CLT. Muitos dos referidos direitos dependiam de regulamentação, o que foi feito pela LC 150, sendo de suma importância o candidato conhecer o seu teor. A matéria não será exaustivamente tratada por ora, visto que cabe aqui apenas direcionar o estudo e não esgotar o conteúdo, o que compete ao professor da matéria.

## ANEXO I – LISTA DE QUESTÕES

**1 - (TRT17 - 2013 - Analista Judiciário - Área judiciária - CESPE)**

No que concerne à relação de emprego, julgue os próximos itens.

A pessoalidade, como um requisito que caracteriza a relação de emprego, pressupõe que a prestação de serviços seja realizada por pessoa física que não pode ser substituída por outra pessoa. Assim, a finalidade da prestação de serviços realizada por pessoa jurídica de um único sócio ou sociedades unipessoais é unicamente fraudar a legislação trabalhista.

**2 - (TRT17 - 2013 - Analista Judiciário - Área judiciária - CESPE)**

Julgue os próximos itens, relativos aos direitos trabalhistas.

Considere que um trabalhador tenha ajuizado reclamação trabalhista contra decisão de seu empregador, argumentando que a empresa deveria retomar a concessão de intervalo intrajornada e o fornecimento da refeição que eram anteriormente fornecidas aos seus empregados. Nessa situação, é correto afirmar que o pedido do empregado é adequado, pois, como tais vantagens foram instituídas pela própria empresa, por mútuo consentimento, elas são incorporadas aos contratos de trabalho.

**3 - (Câmara dos Deputados - 2014 - Analista Legislativo - CESPE)**

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Quando o empregador, na justiça do trabalho, negar a prestação do serviço e a despedida, deverá fazer a prova do término do contrato de trabalho.

**4 - (Câmara dos Deputados - 2014 - Analista Legislativo - CESPE)**

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Será nulo o contrato individual de trabalho que preveja remuneração das horas extras com adicional de 100% sobre a hora normal, uma vez que a Constituição Federal de 1988 (CF) determina acréscimo de apenas 50%.

**5 - (Câmara dos Deputados - 2014 - Analista Legislativo - CESPE)**

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador.

**6 - (Câmara dos Deputados - 2014 - Analista Legislativo - CESPE)**

Julgue o item que se seguem, referente ao contrato de emprego.

Um requisito essencial da definição de empregado é a exclusividade na prestação laboral.

**7 - (Câmara dos Deputados - 2014 - Analista Legislativo - CESPE)**

Julgue o item que se seguem, referente ao contrato de emprego.

A não eventualidade é definida pela continuidade, isto é, pelo trabalho exercido diariamente.

**8 - (TRT 8 - 2016 - Analista Judiciário – Área Judiciária - CESPE)**

**Questão anulada por conter duas respostar corretas.**

Com base na legislação, doutrina e jurisprudência dominante do TST, assinale a opção correta.

a) O trabalhador autônomo é pessoa física que exerce por conta

própria atividade econômica de natureza urbana, subordinada ao poder de controle do tomador dos serviços.

b) São características gerais necessárias para a caracterização do contrato de emprego a não eventualidade, a dependência econômica, a exclusividade e a onerosidade.

c) Trabalhador eventual é aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual a uma ou mais empresas, sendo-lhe garantido o pagamento do aviso prévio sempre que se encerrar o contrato, nos termos da CF.

d) O prazo máximo de vigência do contrato de trabalho entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, em relação ao mesmo empregado, é de seis meses, permitida a prorrogação mediante autorização do órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

e) O trabalhador portuário, tipo de trabalhador avulso que atua mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão de obra por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho para a execução das tarefas, tem direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e ao repouso semanal remunerado.

**9 - (TRT 8 - 2016 - Analista Judiciário – Área Judiciária - CESPE)**

Assinale a opção correta de acordo com a legislação vigente e a jurisprudência do TST.

a) O conceito de grupo econômico, por pressupor a existência de duas ou mais empresas, é incompatível com a atividade e o meio rural.

b) A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

c) Quando uma ou mais empresas com personalidades jurídicas próprias estiverem sob a direção, o controle ou a administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, subsidiariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

d) Em qualquer caso de aquisição de empresa pertencente a grupo econômico, o sucessor sempre responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida que pertença ao mesmo grupo de empresas.

e) Na análise da existência de grupo econômico entre empresas, não se aplica a teoria da desconsideração da personalidade jurídica.

**10 - (TRT 8 - 2013 - Analista Judiciário – Área Judiciária - CESPE)**

Assinale a opção correta no que diz respeito aos princípios e fontes do direito do trabalho.

a) Aplica- se o princípio da primazia da realidade à hipótese de admissão de trabalhador em emprego público sem concurso.

b) Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, ainda que sem justo motivo, ser- lhe- á retirada a gratificação, não cabendo a aplicação ao caso dos princípios da irredutibilidade salarial e da estabilidade financeira.

c) As convenções coletivas de trabalho, embora sejam consideradas fontes do direito do trabalho, vinculam apenas os empregados sindicalizados, e não toda a categoria.

d) A CLT proíbe expressamente que o direito comum seja fonte subsidiária do direito do trabalho, por incompatibilidade com os princípios fundamentais deste.

e) De acordo com entendimento do TST, com fundamento no princípio da proteção, 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.

**11 - (AGU - 2015 – Advogado da União - CESPE)**

No que se refere a ações constitucionais, julgue o item subsequente.

O princípio constitucional da norma mais favorável ao trabalhador

incide quando se está diante de conflito de normas possivelmente aplicáveis ao caso.

**12 - (AGU - 2015 – Advogado da União - CESPE)**

Julgue o item a seguir, relativo a alteração contratual, comissão de conciliação prévia, férias e aviso prévio no direito do trabalho.

Conforme entendimento consolidado pelo TST, o contrato de trabalho celebrado sem concurso público por empresa pública que venha a ser privatizada será considerado válido e seus efeitos, convalidados.

**13 - (PGE-AM - 2016 – Procurador - CESPE)**

Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, à remuneração, à equiparação salarial e à jornada de trabalho, julgue o item a seguir.

Embora a CF garanta aos empregados o adicional de remuneração para atividades penosas, não há norma infraconstitucional que regulamente o respectivo adicional. Tal norma constitucional classifica-se como norma de eficácia limitada, cuja aplicação depende de regulamentação. Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, à remuneração, à equiparação salarial e à jornada de trabalho, julgue o item a seguir.

**14 - (PGE-AM - 2016 – Procurador - CESPE)**

Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, à remuneração, à equiparação salarial e à jornada de trabalho, julgue o item a seguir.

Inexistindo cláusula expressa em contrário, a empresa pode exigir do empregado a execução de qualquer atividade compatível com sua condição pessoal, desde que lícita e dentro da jornada de trabalho. Nesse caso, segundo o TST, não existe justificativa para a percepção de acréscimo salarial em decorrência de eventual exercício concomitante das duas funções na mesma jornada.

**15 - (PGM - FORTALEZA - 2017 – PROCURADOR - CESPE)**

Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, à insalubridade, à remuneração, ao FGTS, ao aviso prévio, às férias e à jornada de trabalho, julgue o item a seguir.

Segundo o STF, o exercício do direito constitucional dos trabalhadores urbanos e rurais que trata da remuneração por serviço extraordinário com acréscimo de, no mínimo, 50% depende de regulamentação específica.

| GABARITO QUESTÕES OBJETIVAS | | |
|---|---|---|
| 1.C | 2.C | 3.C |
| 4.E | 5.E | 6. E |
| 7. E | 8. B e E (anulada) | 9. B |
| 10. E | 11. C | 12. C |
| 13. C | 14. C | 15. E |

**Antenção: 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 possuir mais de uma resposta.**

## ANEXO II – ANÁLISE ESTATÍSTICA

Inicialmente cumpre mencionar que as matérias analisadas no presente material estavam previstas em **todos** os 12 editais organizados pela CESPE e examinados.

Os assuntos do presente relatório, **consideradas as provas cuja cobrança é semelhante (aplicadas pela CESPE desde 2010) e somadas à última prova de procuradoria em cada âmbito**, têm sido cobrados da seguinte forma:

*O campo "quantidade de provas em que o assunto foi cobrado" leva em consideração as questões como um todo, nas quais houve a cobrança do tema como foco principal.

**Trata-se de estatística aproximada, desconsideradas as matérias não abrangidas pelo edital.

| Assunto | Quantidade de provas em que o assunto foi cobrado (dentro do universo das 12 escolhidas) | % de incidência do assunto (no universo das questões deste PDF) |
|---|---|---|
| Princípios e Fontes do Direito do Trabalho | 5 | 30% |
| Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988) | 3 | 12% |
| Relação de trabalho e relação de emprego; Requisitos e distinção; Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu; Empregado e empregador; Conceito e caracterização; | 4 | 23% |
| Poderes do empregador no contrato de trabalho | 2 | 7% |
| Grupo econômico; da sucessão de empregadores; da responsabilidade | 1 | 19% |

| | | |
|---|---|---|
| solidária" | | |
| Contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características" | 2 | 7% |

*Tabela 1*

Com base na tabela acima, é possível verificar que, no contexto dos concursos realizados pela CESPE para cargos análogos, bem como levando-se em consideração as recentes provas da banca, o tema **Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes do Direito do Trabalho** possui **importância média**, já que foi abordado em **5 das 12 provas realizadas, representando 6% das questões cobradas** (no universo das 98 examinadas, referentes aos últimos 7 anos), tendo sido previsto em todos os editais. É um dos temas mais importantes para ser estudado.

Já os temas **Direitos Constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988)**, pode ser considerado de **baixa importância**, uma vez que cobrados especificamente em apenas **03** das provas. 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.

O tema **Relação de trabalho e relação de emprego; Requisitos e distinção; Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu; Empregado e empregador; Conceito e caracterização** é um tema de **importância média**, sendo cobrado em **4 das 12 provas, com incidência em 06% das questões** (no universo das 98 examinadas, referentes aos últimos 7 anos).

O tema **Poderes do empregador no contrato de trabalho**, embora previsto em todos os editais, possui **baixíssima importância** se considerado que foi cobrado em apenas **duas das questões** e, mesmo assim, confundindo-se com outro tema computado separadamente – *jus variandi* e alteração do contrato de trabalho (temas do próximo pdf).

Verifica-se também **baixa importância** nos temas **Contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características** e **Grupo econômico.**

Por fim, acho **muito importante** que o candidato dê especial atenção à nova legislação acerca de grupo econômico (**art. 2º da CLT, §§ 2º e 3º**), sucessão trabalhista (**artigos 10-A e 448-A, ambos da CLT**), trabalho intermitente (**art. 452-A da CLT**) e livre pactuação do contrato individual de trabalho (**art. 444 c/c 611-A da CLT**).

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

## Referências Bibliográficas

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

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

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

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

# ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE:
# PIRATARIA É CRIME.

**Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.**

1.

Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.

2.

Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).

3.

Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).

4.

Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).

5.

Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).

6.

Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).

7.

Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.

8.

O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.

**Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.**