

Antônio Neto da Lapa
Ivan Kertzman

Curso
**PRÁTICO de
DIREITO do
TRABALHO**

4^a revista
edição ampliada
atualizada

2021

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO – DIFERENCIAÇÃO

Sumário: **1.** Relação de Trabalho e Relação de Emprego – Diferenciação - **1.1.** Requisitos da Relação de Emprego: **A)** Pessoalidade - **B)** Onerosidade - **C)** Não Eventualidade ou Habitualidade - **D)** Subordinação - **E)** Alteridade – **1.2.** Aplicação Prática e Legal dos Requisitos da Relação de Emprego – **1.3.** Espécies de Empregados mais Exigidas no Exame da OAB e Concursos: **A)** Altos Empregados: **A.1)** Função de Confiança; **A.2)** Trabalhadores Intelectuais; **A.3)** Empregados com Elevada Remuneração: Produto da Reforma Trabalhista - **B)** Diretores Estatutários e Sócios - **C)** Relação de Emprego entre Familiares - **D)** Aprendiz: **D.1)** Percentuais de Aprendizizes e suas Peculiaridades; **D.2)** Requisitos de Validade do Contrato de Aprendizagem; **D.3)** Contratação Prioritária, Jornada, Prazos e FGTS; **D.4)** Extinção do Contrato de Aprendizagem e Normas Coletivas; **D.5)** Aprendizagem e Política Pública sobre Drogas - **E)** Estágio - **F)** Doméstico: **F.1)** Resumo Atual dos Direitos do Doméstico; **F.2)** Jornada de Trabalho; **F.3)** Descontos Salariais; **F.4)** Depósitos Fundiários (FGTS); **F.5)** Peculiaridade do Vale-Transporte; **F.6)** Justa Causa e Despedida Indireta; **F.7)** SIMPLES do Empregador Doméstico - **G)** Teletrabalho e a Reforma Trabalhista: **G.1)** O Teletrabalhador enquanto Empregado; **G.2)** Transformação de Teletrabalhador em Trabalhador Presencial e Vice-Versa; **G.3)** Instrumentos de Trabalho do Teletrabalhador; **G.4)** Jornada de Trabalho do Teletrabalhador - **H)** Trabalhador Rural (Rurícola): **H.1)** Indústria Rural; **H.2)** Trabalhadores em Reflorestamento; **H.3)** Trabalhadores no Turismo Rural; **H.4)** Horário Noturno e Intervalo Intra jornada dos Trabalhadores Rurais; **H.5)** Aviso Prévio dos Trabalhadores Rurais; **H.6)** Utilidades Salariais dos Rurícolas; **H.7)** Grupo Econômico no meio Rural; **H.8)** Trabalhador Rural por Pequeno Prazo - **I)** Mãe Social - **J)** Trabalho da Mulher: **J.1)** Proteção à Maternidade; **J.2)** A Gestante, a Lactante e o Ambiente Insalubre – Reforma Trabalhista e o Entendimento do STF - **K)** Trabalho do Menor - **L)** Trabalho do Idoso – **M)** Trabalho dos Militares – **N)** Atividades de Direção nos Partidos Políticos - **O)** Motorista de UBER e similares **1.4.** Relação de Trabalho não Empregatícia: **A)** Relação de Trabalho Avulso: **A.1)** Avulso não Portuário; **A.2)** Avulso Portuário - **B)** Relação de Trabalho Eventual - **C)** Relação de Trabalho Autônomo: **C.1)** O Autônomo e a Reforma Trabalhista; **C.2)** O Autônomo e a Portaria nº 349/2018 do MTE - **D)** Relação de Trabalho Voluntário - **E)** Salão-Parceiro e Profissional-Parceiro – **1.5.** Cooperativas de Mão de Obra – **1.6.** Trabalho Forçado, Obrigatório ou em Condição Análoga à de Escravo.

Na linguagem popular/comum as palavras “trabalhador” e “empregado” são utilizadas como sinônimas. Tanto que, ouvimos expressões como: “Fulano

é *trabalhador* daquele supermercado” ou então “Fulano é *empregado* daquele supermercado”. Percebam que em ambos os contextos trabalhador e empregado possuem o mesmo sentido.

Entretanto, do ponto de vista jurídico-trabalhista, a palavra “trabalhador” e a palavra “empregado” ganham significados profundamente distintos. Frisamos: “relação de trabalho” não se confunde com “relação de emprego”.

Para o Direito do Trabalho, todas as pessoas que exercem alguma atividade são consideradas “trabalhadoras”. Simplificando mais ainda: todo mundo que trabalha é considerado trabalhador, **mas**, para ser considerado como “empregado” é necessário que o trabalhador desenvolva suas atividades preenchendo os requisitos da “subordinação”, “pessoalidade”, “não eventualidade” e “onerosidade” (mais a frente estudaremos cada um destes requisitos).

É possível perceber, deste modo, que “relação de trabalho” é gênero, do qual “relação de emprego” é espécie. É importante ter esta distinção em mente, afinal todos os princípios e direitos trabalhistas que já estudamos e que ainda vamos estudar, aplicam-se apenas aos trabalhadores inseridos em uma “relação de emprego”.

O Direito do Trabalho existe, primordialmente, para aqueles que estão inseridos em uma “relação de emprego”. Por tal razão, vamos estudar todos os requisitos cumulativos necessários para que surja uma “relação de emprego”, vez que, repetimos, os direitos trabalhistas previstos na CLT estão restritos àqueles que se encaixem em uma “relação de emprego”, que são também chamados de “empregados”.

Inclusive, decisão recente do STF, de 25/09/2020, sobre o tema 550 - Competência para processar e julgar controvérsia a envolver relação jurídica entre representante e representada comerciais – gerou a seguinte tese de repercussão geral: “Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”.

Nesse julgamento prevaleceu o entendimento do ministro Luís Roberto Barroso no sentido da competência da Justiça Comum, em função do consolidado entendimento jurisprudencial daquela E. Corte de que nem toda relação entre o contratante de um serviço e o seu prestador caracteriza relação de trabalho. Dessa forma, em relação à representação comercial autônoma, não seria formado vínculo entre as partes, seja de emprego ou relação de trabalho, mas tão somente relação comercial regulamentada pela Lei 4.886/1965, que define a competência da Justiça Comum¹.

1. Competência para julgar litígio sobre contratos de representação comercial é da Justiça Comum. <http://portal.stf.jus.br/>, 2020. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?id>

Vale esclarecer outrossim que na hipótese do advogado alegar o princípio da primazia da realidade, argumentando que a relação de representação comercial servia apenas para “mascarar” um vínculo empregatício, a competência continuará sendo da Justiça do Trabalho.

Apesar da distinção aqui realizada entre “trabalho” e “emprego”, é importante que o leitor saiba que em algumas questões de Concurso e Exame da OAB, por vezes, estas palavras são utilizadas sem muito rigor técnico, cabendo ao candidato, pelo contexto nas quais as referidas palavras estão inseridas, identificar quando se trata de relação de emprego e quando se trata de relação de trabalho não empregatícia.

A distinção aqui retratada, pela sua importância, foi alvo da Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual, em seu preâmbulo, afirma o seguinte: *“Considerando as dificuldades de estabelecer se existe ou não uma relação de trabalho em situações onde os respectivos direitos e obrigações relativas às partes não estão claras, onde houve uma tentativa de disfarçar as relações de trabalho, ou onde existam inadequações ou limitações na estrutura legal, ou em suas interpretações ou aplicações, e notando que situações existem onde arranjos contratuais podem ter o efeito de privar trabalhadores de sua proteção devida (...)”*. O texto da convenção, com clareza solar, ressalta sua preocupação que relações de emprego que estejam ocultas/disfarçadas, circunstância que, caso existente, estaria privando empregados dos seus direitos legais.

Por fim, impende noticiar que a Convenção nº 155, artigo 3º, entende que o termo “trabalhadores” abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos.

1.1. Requisitos da Relação de Emprego

Caracterizar² significa fazer a caracterização de, distinguir, descrever com exatidão. Vemos, pois, que o empregado deve ser distinguido dos demais trabalhadores e tal diferenciação não é aleatória, haja vista que obedece a requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, que são: **pessoalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade** e, para alguns doutrinadores, ainda existiria cumulativamente o requisito da **alteridade**.

Conteúdo=452494&ori=1#:~:text=0%20Supremo%20Tribunal%20Federal%20(STF,n%C3%A3o%20da%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho.>. Acesso em 27/10/2020.

2. “caracterizar”, in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2017, <http://www.priberam.pt/dlpo/dlpo.aspx?pal=caracterizar> [consultado em 26-08-2017].

Para que exista o vínculo de emprego, faz-se necessário a presença cumulativa, pelo menos, dos seguintes requisitos: pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. A ausência de quaisquer destes requisitos é suficiente para descaracterizar o vínculo empregatício.

A) *Pessoalidade*

O contrato de emprego tem como uma de suas notas distintivas o caráter da infungibilidade, ou seja, deve o empregado executar seus serviços pessoalmente (ou *intuitu personae*).

Se o empregado pode se fazer substituir, eventualmente, por outras pessoas em suas atividades, resta evidenciada a falta de pessoalidade.

Por exemplo: Se um operador de caixa estiver cansado na segunda-feira, porque foi para uma festa no domingo e, em razão disso, enviar um amigo para trabalhar em seu lugar, sendo tal fato aceito pelo empregador, percebe-se que a relação é impessoal (oposto de pessoalidade). Tal indicador nos leva a suspeitar de que não existe uma relação de emprego.

B) *Onerosidade*

Ao empregado cabe a obrigação de executar serviços e ao empregador, por sua vez, cabe entre outras obrigações a contraprestação/pagamento de um salário, que remunere os serviços prestados.

Se determinada pessoa labora (presta serviços) sem vontade de auferir salário, não existirá relação de emprego.

Aqueles que prestam serviços por amor ao próximo, por filantropia ou benemerência não podem ser considerados empregados, mas sim trabalhadores voluntários.

Não podemos deixar de mencionar que o salário se caracteriza por ser uma verba alimentar, afinal presume-se que o trabalhador dele necessita para sobreviver. Ademais, todo contrato de emprego é marcado pela presença do sinalagma, o que significa que as partes envolvidas (empregado e empregador) possuem direitos e deveres ou prestações e contraprestações.

A principal prestação/obrigação do empregado é trabalhar, ao passo que a principal obrigação/contraprestação do empregador é justamente pagar os salários.

C) *Não Eventualidade ou Habitualidade*

Considera-se como eventual o trabalhador que é contratado em virtude de acontecimento certo, determinado ou determinável, sendo, portanto, desnecessário sua presença permanentemente nos quadros da empresa.

O trabalhador eventual é contratado, como o próprio nome indica, para determinado evento, por exemplo, para pintar os muros da empresa. Encerrada a pintura, ele segue sua vida, buscando novos locais que possuam necessidade de receber sua atividade.

De outro lado, o empregado preenche o requisito da não eventualidade ou habitualidade quando as atividades por ele exercidas possuem uma periodicidade certa, mesmo que não sejam diárias e os serviços são necessários às atividades normais do empregador. Um professor, por exemplo, que ministra uma aula por semana ou até mesmo por quinzena, em uma escola particular, pode ser considerado empregado, pois o trabalho, nessa situação, não é reputado eventual, tendo periodicidade definida.

Qualquer pessoa que esteja inserida na dinâmica de uma empresa, de forma que sua presença se faça necessária com habitualidade, acaba por preencher o requisito em análise. Diversamente, aquela pessoa que presta um serviço esporádico (exemplo: consertar a rede de esgoto quando houver entupimento) será enquadrado na hipótese de trabalhador eventual.

Observa-se aqui que **a não eventualidade difere-se do requisito da continuidade, que não é exigido para a caracterização do trabalhador empregado**, mas apenas para o empregado doméstico. Registre-se, novamente, que em relação aos empregados apenas se exige a não eventualidade, não sendo necessário que o trabalho se realize de forma ininterrupta/contínua.

A jurisprudência majoritária sempre considerou que, para a caracterização da continuidade, é necessário que a empregada doméstica trabalhe ao menos 3 vezes por semana na residência de seu empregador.

Felizmente, a Lei Complementar 150, de 01/06/2015, que regulamentou a EC 72/2013, conhecida como PEC das domésticas, pôs fim à discussão sobre a continuidade do emprego doméstico, definindo que o empregado doméstico é quem trabalha **por mais de dois dias na semana para uma mesma casa ou família** (art. 1º).

D) Subordinação

Com a lei Áurea, em 13.05.1888, o trabalho escravo foi, finalmente, abolido. Esse fato é importante para que possamos salientar, desde já, que a subordinação em tela não tem em mira a pessoa física do empregado, seu corpo, seu ser, mas tão somente a execução dos serviços prestados e seu resultado.

A subordinação decorre de existência de estruturas hierárquicas em toda e qualquer relação de emprego, algumas mais complexas, outras mais simples. A subordinação é um efeito reflexo do poder diretivo do empregador, a quem cabe organizar, gerenciar e direcionar a atividade empresarial, podendo, inclusive,

aplicar sanções disciplinares (advertências, suspensão e dispensa por justa causa) aos empregados rebeldes/insubordinados.

Ora, em uma economia relativamente instável, como é o caso da brasileira, o mínimo que se poderia outorgar ao empregador é o direito de gerir sua empresa e, para tanto, detém o poder de dar ordens sobre como deseja que os serviços sejam executados pelos empregados, os quais tem o dever jurídico de subordinação.

► Fique atento!

Algumas questões de concurso afirmam que a subordinação do empregado é do tipo “econômica” ou “técnica”, o que se constitui em famosa “pegadinha” para induzir os candidatos a erro. A subordinação do empregado, em verdade, qualifica-se como jurídica, pois decorre do próprio contrato de trabalho.

Segue abaixo um gráfico para auxiliar na memória visual do leitor, a fim de que memorize os elementos fático-jurídicos da relação de emprego:



E) Alteridade

Significa que os riscos do empreendimento pertencem exclusivamente ao empregador, o qual tem o ônus de suportar a possibilidade de insucesso do seu

negócio. Um efeito prático dessa característica reside no fato de ser impossível deixar de pagar o salário do empregado sob o argumento de que não houve lucro.

Como dito em outra passagem dessa obra, pequena parcela da doutrina elenca este requisito da alteridade como necessário para a caracterização do vínculo de emprego. Não concordamos com esta vertente, pois acreditamos que alteridade seja uma característica do empregador (que sofre os riscos do seu negócio) e não do empregado. Inclusive, a maioria das questões do Exame da OAB e de Concursos seguem esta linha, ou seja, de que os requisitos da relação de emprego são apenas 04: **subordinação, não eventualidade (ou habitualidade), onerosidade e pessoalidade**.

Contudo, por extrema cautela, se dentre as opções de resposta em uma questão objetiva de Concurso ou OAB houver alguma que contemple os requisitos essenciais da relação de emprego (subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade) e outra opção que contemple além dos requisitos essenciais, o requisito da alteridade, assinale esta última, por estar mais completa. Estamos registrando este alerta, pois já vimos questões de concurso neste sentido (situação rara, mas que já ocorreu).

O tema relativo aos requisitos da relação de emprego é recorrente em provas de Concurso e também de Exame da Ordem, segue um exemplo:

► **Aplicação em Concurso e/ou OAB:**

(GUALIMP - Prefeitura de Porciúncula - RJ - Procurador Adjunto – 2019)

Analise as alternativas abaixo e assinale a CORRETA, no que diz respeito ao conceito de “EMPREGADO”.

- a) Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- b) Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- c) Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a dependência deste, independente de salário.
- d) Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste, independente de salário.

Resposta: B

De saída, sobre os requisitos da relação de emprego, a Recomendação nº 198 da OIT, sugere a adoção formal (por meio de leis, regulamentos etc.), de indicadores específicos para aferir a existência de uma relação de trabalho, conforme notamos no seguinte trecho do artigo 13:

i.(a) o fato de que o trabalho: é realizado de acordo com as instruções e sobre o controle de outro grupo; envolvendo a integração do trabalhador na organização da empresa; é executado unicamente ou principalmente para o benefício de outra pessoa; deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador; é realizado dentro de horas de trabalho específicas ou dentro do local de trabalho especificado ou acordado pelo grupo que requisitou o trabalho; é de uma duração particular e tem uma certa continuidade; requer a disponibilidade do trabalhador; ou envolve a provisão de ferramentas, materiais e maquinário pelo grupo requisitado para o trabalho

ii.(b) pagamento periódico da remuneração para o trabalhador; o fato de que tal remuneração constitui a única ou principal fonte de renda do trabalhador; provisão de pagamento em espécie, como alimentação, aluguel ou transporte; reconhecimento de autorizações tais como descanso semanal e feriados anuais; pagamento pelo grupo que requisitou o trabalho para curso empreendido pelo trabalhador a fim de realizar o trabalho; ou ausência do risco financeiro para o trabalhador.

1.2. Aplicação Prática e Legal dos Requisitos da Relação de Emprego

A CLT em seu artigo 3º conceitua o empregado da seguinte forma: *“Artigo 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário.”*

A expressão “prestar serviços”, indica a principal obrigação jurídica do empregado, qual seja uma obrigação de fazer. E esta obrigação de fazer deve seguir um padrão mínimo de qualidade, isto é, o empregado não vai prestar serviço de qualquer forma, mas sim de acordo com as orientações emanadas do empregador.

A partir da exegese do artigo 3º, discernimos a diferença entre o empregado e os outros trabalhadores, vez que aqueles devem prestar serviços subordinados, não eventuais, mediante a percepção de salário (onerosidade) e pessoalmente.

Analisando cada situação fática, cabe ao jurista verificar se determinado trabalho prestado por uma pessoa se encaixa nos requisitos instituidores de uma relação de emprego. Caso exista este “encaixe” estaremos diante de típica relação de emprego, ao revés estaremos diante de uma relação de trabalho.

Impende registrar, que o Princípio da Primazia da Realidade deve sempre nortear a análise do Jurista, destarte, pouco importa se formalmente o obreiro

é chamado de cooperado, representante comercial, trabalhador autônomo ou, até mesmo, sócio, pois, se estiverem presentes, de fato, os requisitos necessários para o surgimento da figura do empregado, estaremos diante de uma relação de emprego, ainda que, formalmente, o empregado esteja registrado como representante comercial, por exemplo.

O artigo 9º da Recomendação nº 198 do TST, em igual sentido, privilegia a Primazia da Realidade: *“Com a finalidade da proteção das políticas nacionais para os trabalhadores em uma relação de trabalho, a determinação da existência de tal relação deve ser guiada primeiramente pelos fatos relacionados com o tipo de trabalho e a remuneração do trabalhador, não resistindo como a relação é caracterizada em qualquer acordo contrário, contratual ou que possa ter sido acordado entre as partes.”*.

1.3. Espécies de Empregados mais Exigidas no Exame da OAB e Concursos

A) Altos Empregados

A doutrinadora mineira Alice Monteiro de Barros³ define com riqueza de detalhes quem são os denominados altos empregados:

Ocupantes de cargo de confiança, investidos de mandato que lhes confere poderes de administração para agir em nome do empregador. Situam-se entre eles os diretores gerais, administradores, superintendentes, gerentes com amplos poderes e, em síntese, todos os que exercem função diretiva e ocupam um posto de destaque.

Nenhuma relação de emprego subsiste por muito tempo sem que exista confiança (fidúcia). As partes, empregado e empregador, devem confiar umas nas outras, vez que, como ensina o Direito Civil, a boa-fé se presume, a má-fé deve ser provada.

Entrementes, alguns tipos de empregados gozam de especial destinação de confiança, são verdadeiros depósitos de confiança por parte do empregador, tanto que, não raras vezes, são confundidos com os próprios patrões.

Tais empregados, **cuja subordinação chega a ser mais sutil/amena**, mas não desaparece, são os altos empregados, os quais recebem tratamento adequado da CLT.

A.1) Funções de Confiança

O artigo 62, inciso II, da CLT, afirma que não serão abrangidos pelas normas referentes à duração do trabalho *“os gerentes, assim considerados os exercentes*

3. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, pp. 213.

de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para o efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.”. Assim sendo, aqueles que exercem cargos de gestão, em regra, segundo a CLT, estão excluídos do direito à percepção de horas extras.

Estes empregados que exercem a função de confiança máxima (gerentes gerais, por exemplo) devem receber um *plus* salarial denominado gratificação de função de, no mínimo, 40% do salário normal de um cargo de confiança. Caso esta gratificação de 40% não seja paga ou, ainda, venha a ser paga em valor inferior ao determinado em lei, o exercente da função de confiança passará a ter direito às horas extras, conforme determina o parágrafo único do artigo 62:

Parágrafo único – O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Como sempre, devemos estar atentos ao Princípio da Primazia da Realidade, afinal poderá ocorrer de um empregador, apenas formalmente, nomear um de seus empregados como gerente, pagando-lhe, inclusive, a gratificação de função de 40%, só para vampirizar a energia de trabalho deste por meio de horas extras, sem o respectivo pagamento.

Percebendo-se tal fraude trabalhista, torna-se nula a nomeação do simples empregado como gerente, por atentar contra a realidade dos fatos. Temos aqui, a simples aplicação do artigo 9º da CLT.

A Súmula 372 do TST prevê que quando o empregado perceber a gratificação de função por dez ou mais anos, 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.

Ocorre que a **Reforma Trabalhista** inseriu o § 2º no artigo 468, em sentido diametralmente oposto à referida Súmula do TST, deixando claro que a reversão do empregado que exerce cargo de confiança ao seu cargo efetivo, **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.**

Segue a nova redação do artigo 468 da CLT:

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

QUESTÕES DA PARTE I

Subtema 1 – História

01) (FCC – MANAUSPREV – Procurador Autárquico – 2015) Em relação à Formação Histórica do Direito do Trabalho, considere:

I. O Direito do Trabalho apresenta como uma de suas características a restrição da liberdade contratual que impõe limitações à autonomia da vontade através de normas cogentes e de garantias sociais.

II. A Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII que considerou o trabalho como um elemento de dignidade humana preconizando por um salário justo é considerada um marco da doutrina social da Igreja Católica e suas ideias tiveram grande relevância no surgimento do Direito do Trabalho.

III. Os defensores da natureza jurídica de Direito Público para o Direito do Trabalho ponderam que ele surgiu como vertente do Direito Civil, inspirado na locação de serviços e a principal relação que é objeto de seu estudo possui natureza contratual.

IV. Todas as Constituições do Brasil apresentaram normas de Direito do Trabalho e de proteção ao trabalhador, sendo que a Constituição de 1946 ficou marcada pela valorização do direito coletivo com a proibição de interferência do Poder Público na organização sindical e enumerou uma série de disposições referentes aos direitos individuais dos trabalhadores no Título da Ordem Social.

V. O Direito do Trabalho é um instrumento de realização da justiça social e de tutela do trabalhador e suas funções somente podem ser cumpridas se previstas em uma estrutura jurídica formal que molde seu conteúdo e fixe os preceitos e as sanções determinantes dos comportamentos autorizados ou proibidos nas relações entre trabalhadores e empregadores.

Está correto o que se afirma APENAS em

- a) III, IV e V.
- b) I, III e V.

- c) I e IV.
- d) I, II e V.
- e) II e IV.

02) (TRT 1º Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2016 – ADAPTADA) Considere as assertivas abaixo sobre a formação e a evolução histórica do Direito do Trabalho:

I. A Constituição brasileira de 1946 expressou o intervencionismo estatal com características do sistema corporativo, instituindo o sindicato único, vinculado ao Estado e proibindo a greve, vista como recurso antissocial e nocivo à economia nacional e restringindo direitos trabalhistas previstos nas constituições anteriores.

II. No Tratado de Versalhes, 1919, foi fixado o princípio de que o trabalho não deve ser considerado como simples mercadoria ou artigo de comércio, mas como colaboração livre e eficaz na produção das riquezas, sendo este valor reafirmado na Declaração da Filadélfia, 1944;

III. O nome de “constitucionalismo social” é dado ao movimento da inclusão das leis trabalhistas nas Constituições de alguns países, sendo que a primeira Constituição do mundo que dispõe sobre Direito do Trabalho é a do México de 1917.

IV. O marco da inserção constitucional de normas de Direito do Trabalho ocorreu com a Constituição Federal do Brasil de 1934, culminando com a valorização do direito coletivo e introdução de regras que favorecem o caminho da normatização autônoma na Constituição de 1988.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

03) (TRT 1º Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2011 – ADAPTADA) Sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho, de 1500 até a Constituição da República de 1988, considere as seguintes proposições:

I. Até a Proclamação da República não houve qualquer norma no quadro legislativo referente ao trabalho, o que é compatível com o panorama social escravocrata, só abolido no ano anterior.

II. Em 1930, cria-se o Ministério do Trabalho, apresentado pela doutrina como marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil.

III. Em 1943, surge o diploma mais importante para a disciplina, que é a Consolidação das Leis do Trabalho.

IV. A Constituição do Império, de 1824, limita-se a assegurar a liberdade de trabalho, ao passo que a Constituição de 1891 assegura a liberdade de associação.

Responda:

- a) Apenas as assertivas I, II e III são corretas.
- b) Apenas as assertivas I, II e IV são corretas
- c) Apenas as assertivas I, III e IV são corretas.
- d) Apenas as assertivas II, III e IV são corretas.
- e) Todas as assertivas são corretas.

GABARITO

GAB		no Direito	no Livro	Observação
1	D	I. Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas	I. Parte I, Subtema 6, alínea "D"	A Constituição Imperial de 1824, sequer chegou a tratar sobre o Direito do Trabalho, até porque, nesse período, ainda existia a escravidão.
		II. Documento histórico	II. Subtema 1	
		III. Doutrina	III. Subtema 1.2	
		IV. Constituições do Brasil	IV. Subtema 1.1	
		V. Princípio Protetivo ou da Proteção	V. Parte I, Subtema 6, alínea "A"	
2	D	I. Constituições do Brasil	I. Subtema 1.1	A Constituição de 1937 foi marcada por forte intervencionismo estatal, inclusive nos sindicatos. Aqui nasceu a unicidade sindical, que vigora até os dias atuais.
		II. Documento histórico	II. Subtema 1	
		III. Doutrina	III. Subtema 1	
		IV. Constituições do Brasil	IV. Subtema 1.1	