

Revisão Final

AFT

Auditor Fiscal do Trabalho

• Revisão ponto a ponto •

COORDENAÇÃO

Henrique Correia

TODAS AS DISCIPLINAS

• Administração Pública Federal • Desafios do Estado de Direito: democracia e cidadania • Direito do Trabalho • Diversidade e Inclusão na Sociedade • Ética e Integridade • Finanças Públicas • Gestão Governamental e Governança Pública • Políticas públicas • Segurança e Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora • Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho

2024

 EDITORA
JusPODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

**DESAFIOS DO ESTADO DE DIREITO:
DEMOCRACIA E CIDADANIA**

Paulo Lépore

Desafios do Estado de Direito: Democracia e Cidadania

Sumário: 2.1. Estado de direito e a Constituição Federal de 1988: consolidação da democracia, representação política e participação cidadã; 2.2. Divisão e coordenação de Poderes da República.; 2.3 Presidencialismo como sistema de governo: noções gerais, capacidades governativas e especificidades do caso brasileiro; 2.4. Efetivação e reparação de Direitos Humanos: memória, autoritarismo e violência de Estado.; 2.5. Programa Nacional de Direitos Humanos PNDH-3 (Decreto nº 7.037/2009); 2.6. Combate às discriminações, desigualdades e injustiças: de renda, regional, racial, etária e de gênero; 2.7. Desenvolvimento sustentável, meio ambiente e mudança climática

A instituição do Estado de Direito no Brasil como mecanismo de consolidação da democracia no contexto pós-ditatorial enfrentou diversos desafios. A população, situada até então à margem da tomada de decisões políticas, passa a ter reconhecida sua cidadania, com estímulo à participação popular, sobretudo na escolha dos representantes políticos.

Além da dificuldade de reinserir a população na política, o Estado constatou uma situação de desigualdades nos mais diversos aspectos, e tem como principal desafio compatibilizar a necessária busca pelo desenvolvimento com os esforços voltados à redução dos problemas e desigualdades sociais.

2.1. Estado de direito e a Constituição Federal de 1988: consolidação da democracia, representação política e participação cidadã

O constitucionalismo brasileiro teve sua formação marcada por 3 fases: a colonial, a monárquica e a republicana.

A fase colonial tinha por características a colonização do Brasil por meio das capitanias hereditárias, com a instituição do sistema dos governadores-gerais, os quais denotavam fragmentação e dispersão do poder político. Havia ainda uma organização municipal, que floresceu nas zonas de exploração agrícola,

A fase monárquica, por sua vez, marcada pela Independência do Brasil, teve por característica a instalação de repartições, tribunais e demais instituições governamentais. Essas instituições, contudo, ficaram restritas aos grandes centros, sem que houvesse, de fato, uma mudança no interior do País. Passa-se a se constituir a nobreza e a aristocracia intelectual, o que promove a discussão de teorias políticas do contexto europeu, tais como o liberalismo, parlamentarismo, federalismo, república, democracia e, sobretudo, o constitucionalismo.

Surge, então, a constituição do Império, marcada pela formulação quadripartita: Poder Legislativo, Poder Moderador, Poder Executivo e Poder Judiciário. Foi promovida a centralização monárquica, com a subordinação das províncias ao poder central. Essa fase foi ainda marcada por inúmeras lutas guiadas por ideais liberais e federalistas.

A fase republicana, por sua vez, foi marcada pelas seguintes constituições, com suas respectivas características:

- **Constituição de 1891:** promulgada por uma assembleia constituinte, instituiu a forma federativa de Estado e a forma republicana de governo. Extinguiu o poder moderador, e estabeleceu a tripartição de poderes, independentes entre si. Reduziu as restrições ao sufrágio e estabeleceu o estado laico. Previu o controle difuso de constitucionalidade. Era uma Constituição rígida, ou “super-rígida. Previu o *habeas corpus* para quaisquer direitos, e não só de ir e vir.
- **Constituição de 1934:** promulgada por uma assembleia constituinte, previu pela primeira vez o mandado de segurança e a ação popular. Garantiu o direito de voto às mulheres e foi a primeira a prever direitos sociais. Estado permaneceu laico. Retirou poderes do Senado, que passou a ser um auxiliar da Câmara dos Deputados. Era uma Constituição rígida, ou “super-rígida”, já que também tinha cláusulas pétreas. Criou a Ação Direta de Inconstitucionalidade Interventiva.
- **Constituição de 1937:** outorgada (sem participação popular), retrocedeu ao deixar de prever o mandado de segurança e a ação popular. Greve e lock-out foram proibidos. O sistema de governo ainda era presidencialista, embora o mandato não tivesse tempo determinado. Houve uma concentração de poderes e competências na União. A tripartição de poderes foi mantida apenas nominalmente, pois, na prática, o Presidente concentrava as funções executiva e legislativa. O estado continuou laico. Decisões de inconstitucionalidade podiam ser revertidas no Poder Legislativo. A ADI interventiva foi revogada.
- **Constituição de 1946:** promulgada por uma assembleia constituinte, restabeleceu inúmeros direitos fundamentais que haviam sido revogados, além de abolir a pena de morte e prever novos direitos. As eleições democráticas foram restabelecidas. O Senado recuperou seus poderes e retomou-se o equilíbrio entre os 3 Poderes. Era uma Constituição rígida, ou “super-rígida”, já que também tinha cláusulas pétreas. Foi restabelecida a ADI interventiva e criada a ADI.
- **Constituição de 1967 e EC nº 01/1969:** outorgada (sem participação popular), retirou diversos direitos fundamentais. As eleições presidenciais passaram a ser indiretas. A tripartição de poderes foi mantida, mas, na prática, havia uma concentração de poderes pelo Poder Executivo federal. O Poder Legislativo teve suas atividades suspensas. As ações do controle de constitucionalidade (ADI e ADI interventiva) somente poderiam ser propostas pelo Procurador-Geral da República.
- **Constituição de 1988:** promulgada por uma assembleia constituinte, ampliou consideravelmente os direitos fundamentais. Criou o *habeas data* e o mandado de injunção. Foram ampliados também os direitos sociais e os direitos políticos, passando a se garantir o direito a voto aos analfabetos. Foi criado o Superior Tribunal de Justiça e, com a EC 45/2004, o Conselho Nacional de Justiça. Constituição rígida, ou “super-rígida”, já que tem cláusulas pétreas.

CLASSIFICAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988	
1. Democrática ou Promulgada ou Popular	Elaborada por legítimos representantes do povo
2. Formal	Documento solene

CLASSIFICAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988	
3. Escrita ou Instrumental	Texto único
4. Rígida ou Super-rígida	Rígida: seu processo de alteração é mais difícil do que o utilizado para criar leis; Super-rígida: além de o seu processo de alteração ser mais difícil do que o utilizado para criar leis, ela tem uma parte imutável (cláusulas pétreas)
5. Analítica	Vai além dos princípios básicos, trazendo detalhamento também de outros assuntos
6. Dirigente	Confere atenção especial à implementação de programas pelo Estado
7. Dogmática	Sistematizada a partir de ideias fundamentais
8. Eclética	Fundada em valores plurais
9. Normativa	Tem valor jurídico legítimo (não apenas social)

ESTRUTURA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

a) Preâmbulo: designa o texto introdutório à Constituição. Segundo posição exarada pelo STF no bojo da ADI 2.076, julgada em 2002, o preâmbulo da Constituição da República não tem força normativa, figurando como mero vetor interpretativo. Em seu voto, Celso de Mello sustentou que o preâmbulo não se situa no âmbito do direito, mas no domínio da política, refletindo posição ideológica do constituinte. Ademais, ele conteria proclamação ou exortação no sentido dos princípios inscritos na Constituição Federal.

Quanto à natureza jurídica do preâmbulo, a posição do STF filia-se à tese da irrelevância jurídica, afastando-se da tese da plena eficácia (que defende ter o preâmbulo a mesma eficácia das normas que constam da parte articulada da CF) e da tese da relevância jurídica indireta (para a qual o preâmbulo é parte da Constituição, mas não é dotado das mesmas características normativas da parte articulada). Por essa razão, também não serve de parâmetro para controle de constitucionalidade.

b) Corpo ou articulado: é a parte densa da Constituição que se encontra disposta em artigos e que tem vigência perene, ou seja, que tendem a vigorar e ter eficácia por um longo espaço de tempo. Refere-se aos Títulos I a X da CF, compostos pelos artigos 1º a 250.

c) ADCT: trata-se do ato das disposições constitucionais transitórias, composto por normas de eficácia exaurível. Exaurível porque seus dispositivos tendem a ter eficácia temporária, pois são normas que servem apenas à transição e depois perdem a função.

Assim, o ADCT é a parte da Constituição destinada a realizar a transição do regime constitucional anterior para o atual. Esse posicionamento do STF serviu para definir que a invocação à proteção de Deus, constante do Preâmbulo da Constituição da República vigente, somente denota inspiração do constituinte, não violando a liberdade religiosa que permeia o Estado brasileiro.

A respeito do ADCT, entendeu o STF que: “(...) o alcance de normas constitucionais transitórias há de ser demarcado pela medida da estrita necessidade do período de

transição, que visem a reger, de tal modo a que, tão cedo quanto possível, possa ter aplicação a disciplina constitucional permanente da matéria (...).” [ADI 644 MC, rel. min. Sepúlveda Pertence, j. 4-12-1991, P, DJ de 21-2-1992.]

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Fundamentos da República

A República Federativa do Brasil (RFB), formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como **fundamentos**: I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V – o pluralismo político (art. 1º da CF).

- Para memorizar os fundamentos da RFB, o leitor pode se valer da expressa mnemônica: **SOCIDIVAPLU**

FUNDAMENTOS DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL	
SO:	Soberania
CI:	Cidadania
DI:	Dignidade da pessoa humana
VA:	Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa
PLU:	pluralismo político
SO-CI-DI-VA-PLU	

Federalismo: pode ser classificado em: a) por agregação ou centrípeto: b) por desagregação ou centrífugo:

Federalismo por agregação ou centrípeto: se forma a partir de Estados ou entes independentes que se juntam para a formação de um Estado Federado, com garantia de autonomia aos seus componentes, mas que dota apenas o Estado Unido (reunião de seus entes autônomos) de independência. Assim, por serem autônomos, mas não independentes, os entes federados não têm direito à secessão, ou seja, não podem se tornar independentes do Estado Federado. Essa é a forma originária e própria de Federalismo, que ocorreu com as treze colônias que conquistaram a independência da Grã-Bretanha, mas optaram pela formação dos Estados (federados) Unidos da América.

Federalismo por desagregação ou centrífugo: se forma a partir da subdivisão de um Estado unitário em entes independentes, que se harmonizam para a formação de um Estado Federado, com garantia de autonomia aos seus componentes, mas que dota apenas o Estado Unido (reunião de seus entes autônomos) de independência. Assim, por serem autônomos, mas não independentes, os entes federados não têm direito à secessão, ou seja, não podem se tornar independentes do Estado Federado. Essa é a forma imprópria de Federalismo, que ocorreu com o Brasil em 1891, formando os Estados Unidos do Brasil e permanece até hoje, mas sob nova roupagem, pois estamos sob a égide da República Federativa do Brasil.

Federalismo de terceiro grau: é o nome que se dá à Federação que também confere autonomia aos Municípios. No Brasil, o federalismo de terceiro grau passou a existir apenas

Ética e Integridade

Sumário: 1. Ética e serviço público ; 1.1. Ética, governança pública e integridade pública; 2. Princípios e valores éticos na administração pública; 3. Direitos e deveres do servidor público civil do poder executivo federal; 4. Democracia e cidadania; 5. Transparência, gestão pública e equidade social; 6. Inteligência artificial no âmbito do serviço público; 7. Decreto nº 9.203/2017: Governança pública ; 8. Decreto nº 11.529/2023: Integridade pública ; 9. Lei nº 14.129/2021: Lei do governo digital; 10. Lei nº 10.527/2011: Lei de acesso à informação

Carreiras CNU	
Itens do Edital	Tópico do Livro
3. Ética e Integridade	1 e 1.1
3.1. Princípios e valores éticos do serviço público, seus direitos e deveres a luz do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, e do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171/1994).	2 e 3
3.2. Governança pública e sistemas de governança (Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017). Gestão de riscos e medidas mitigatórias na Administração Pública	1.1, 7 e 9
3.3. Integridade pública (Decreto nº 11.529/2023).	1.1 e 8
3.4. Transparência e qualidade na gestão pública, cidadania e equidade social.	1.1, 4, 5 e 8
3.5. Governo eletrônico e seu impacto na sociedade e na Administração Pública. Lei nº 14.129/2021	6 e 9
3.6 Acesso à informação. Lei nº 12.527/2011	8 e 10
3.7. Transparência e imparcialidade nos usos da inteligência artificial no âmbito do serviço público.	1.1, 5 e 6

Atenção!

As **dicas** a seguir aplicam-se a todos os cargos de nível superior do Concurso Público Nacional Unificado-CNU.

1. ÉTICA E SERVIÇO PÚBLICO

A sociedade clama, cada vez mais, pela **prevenção, combate e repressão de irregularidades, fraudes e desvios envolvendo a coisa pública** que reproduzem toda sorte de **corrupção** e apontam para nosso **distanciamento da Ética**.

Assim, tomando a ideia de **corrupção em seu sentido amplo**, como **deturpação ou deterioração ética** que compromete o bem comum e o bem-estar social e aprofunda desigualdades, emerge para nós, como **exigência urgente da contemporaneidade**, a retomada de nosso **compromisso inarredável com padrões éticos** hábeis a nos retirar de nossas profundas crises existenciais, principiológicas e institucionais.

Esse giro exige a **superação da violência, da desconfiança, da deslegitimação e do descrédito** que temos nutridos por pessoas e por instituições, a fim de que possamos **construir**

controle popular das ações dos agentes públicos e a consequente **responsabilização** por seus atos.

Dessa forma, os **arranjos de integridade pública** e de **transparência**, de forma sustentável, proporcionam a **prevenção e combate a corrupção**, **restauram a confiança** dos cidadãos e cidadãs nas instituições públicas e possibilitam a **prestação de serviços públicos com mais qualidade e acessibilidade** à população deles usuária.

Governança Pública	Sistema de princípios e práticas que dirigem a Administração Pública para o alcance da eficiência, eficácia e efetividade de suas ações e de seus resultados, através do melhor gerenciamento dos seus processos, de seus fluxos e de suas atividades, promovendo a prestação de contas responsável (<i>accountability</i>) e a transparência de suas ações.
Integridade Pública	Conjunto de arranjos institucionais que dirigem a Administração Pública para entrega dos resultados que satisfaçam as expectativas da população de forma adequada, imparcial e eficiente.
Transparência Pública	Informações completas, objetivas, claras, confiáveis e de qualidade, ao acesso, à compreensão e aos canais totalmente abertos de comunicação à população.

Atenção!

O candidato deve conhecer também o sentido mais amplo da Governança Pública, assim entendida como conjunto de *‘processos por meio dos quais os atores sociais interagem para estabelecer padrões de coordenação social, responsáveis pelas estruturas de cooperação social necessárias para resolver os problemas públicos complexos do Estado’*; nesse sentido lato, a Governança Pública atua como forma de metagovernança e, assim, *‘extrapola os limites dos sistemas organizacionais que caracterizam a governança corporativa dos órgãos de agência do setor público, social ou privado, pois é a governança pública que regula o funcionamento e o ambiente institucional no qual essas organizações atuam (os mercados, o setor social, a estrutura governamental etc.)’* (VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, gestão de riscos e integridade. Coleção Gestão Pública**. Brasília: Enap, 2019, p. 240. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governança%20Gestão%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf)

2. PRINCÍPIOS E VALORES ÉTICOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Em uma **perspectiva ética**, **princípios** são os **fundamentos** ou os **vetores** que alicerçam a ação humana dirigida para o bem. A dignidade humana, por exemplo, é fundamento (princípio) ético, pois guia o comportamento humano para o bem, para a felicidade plena de todos e de cada um. Igualmente, a **moralidade administrativa** é princípio regente do comportamento dos agentes públicos – dentre eles, dos servidores públicos, já que conduz seu comportamento profissional para o **bem comum**.

Os **valores**, por sua vez, são os objetos da **escolha moral**; a qualidade que torna algo preferível ou **estimável**. É nesse sentido que, para nós, a vida, a liberdade, a solidariedade constituem valores morais a serem observados com habitualidade pelo grupo social. Os valores são por nós assimilados ao longo de nossa vida, seja por nossas vivências, seja pelos

ensinamentos que recebemos. A **probidade administrativa** é **escolha moral** que deve ser feita por todo agente público – dentre eles, o **servidor público**.

Note-se que a quase totalidade das sociedades ocidentais tem a **dignidade humana** como **princípio ético**, muito embora seus códigos morais (suas práticas habituais) sejam tão diferentes, porque diferentes são os valores por elas eleitos, embora todos eles tenham a dignidade humana como alicerce.

PRINCÍPIO	VALOR
- fundamento ético (universal)	- escolha moral (relativa)

3. DIREITOS E DEVERES DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO PODER EXECUTIVO FEDERAL

Diante da complexidade da vida moderna e do desprezo pelo estudo e estabelecimento dos **marcos éticos**, dada a debilidade da consciência ético-moral da sociedade atual, torna-se demasiadamente difícil para a pessoa de cultura média **distinguir o bem e o mal, o honesto e o desonesto, a virtude e o vício**.

Atuando como barreira de contenção das violações ao bem comum, **o Direito tem ocupado, crescentemente, o terreno antes reservado à ética e à moral**, fazendo prevalecer à consciência do sujeito a coerção da lei.

Para tanto, a sociedade politicamente organizada se vale dos chamados **códigos de ética**, que se caracterizam por **princípios e regras** que visam justamente definir condutas a serem seguidas por um determinado grupo de profissionais (código de ética da advocacia, código de ética da medicina, etc).

Tendo em vista que os **servidores públicos devem materializar a vontade estatal**, sempre voltada a satisfação do **bem comum** e respeito integral à **dignidade da pessoa humana**, deles há de se exigir, com mais razão, **conduta que se alinhe aos marcos éticos**.

Veja, portanto, que os **códigos de ética** não constituem meros aglomerados de leis de observância obrigatória de seus destinatários, sob pena de sanção: são **mecanismos pedagógicos** que se prestam para **fomentar o senso e consciência morais** livres, autônomos e íntimos. Ou seja, os códigos de ética, para os servidores públicos naquilo que aqui nos interessa, mais do que fazê-los cumprir pelo temor da pena, buscam **estimular a cultura da promoção do bem comum** e do prestígio à **solidariedade social**.

No que se refere aos **Servidores Públicos Civis do Poder Executivo Federal**, tal estímulo à cultura do **agir ético** veicula-se tanto pela legislação constitucional (especialmente pelo artigo 37 da Constituição Federal de 1988), como pela infraconstitucional.

No plano infraconstitucional, isto é, legal, o **Decreto nº 1.171/94**, que instituiu o **Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**, declara a intenção de *“instalar, na Administração Pública, a consciência ética na conduta do servidor*

DIREITO DO TRABALHO

Henrique Correia

Direito do Trabalho

Sumário: 1. Direito do trabalho; 2. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO; 3. Princípios do Direito do Trabalho; 4. FLEXIBILIZAÇÃO e desregulamentação; 5. Renúncia e Transação; 6. Sujeitos do Contrato de Trabalho; 6.1. Empregado; 6.2. Requisitos da relação de emprego (art. 3º da CLT); 6.3. Mutações da subordinação; 6.4. Elementos não essenciais da relação de emprego; 6.5. Trabalho em domicílio e teletrabalho (ou trabalho remoto); 6.5.1. Nova regulamentação do teletrabalho dada pela Lei nº 14.442/2022; 6.6. Fraudes à relação de emprego; 6.7. Carteira de Trabalho e Previdência Social; 6.8. Registro de empregados; 6.9. Empregado rural (Lei nº 5.889/73); 6.9.1. Peculiaridades dos Empregados Rurais; 6.9.2. Contrato Temporário Rural (art. 14-A da Lei nº 5.889/73); 6.9.3. NR 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura; 6.10. Trabalho doméstico; 6.11. Empregado público; 6.12. Altos empregados; 7. Regimes especiais de trabalho; 7.1. Bancário; 7.2. Motorista profissional; 7.3. Trabalho esportivo; 7.4. Artista; 7.5. Jornalista; 7.6. Professor; 7.7. Aeronauta; 7.8. Aeroaviário; 7.9. Serviços em frigoríficos; 7.10. Trabalho em minas de subsolo; 7.11. Árbitros; 7.12. Trabalho aquaviário; 7.13. Trabalho do preso; 7.14. Trabalho em atividades petrolíferas; 7.14.1. NR 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo; 8. DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR; 9. Empregador; 9.1. Grupo econômico; 9.1.1. Responsabilidade solidária e subsidiária; 9.2. Consórcio de empregadores; 9.3. Cadeias produtivas e proteção ao trabalho; 9.4. Sucessão de Empregadores; 9.5. Sócio retirante; 9.6. Poderes do Empregador; 9.7. Responsabilidade civil do empregador; 10. Relações de Trabalho Lato Sensu; 10.1. Trabalhador autônomo ; 10.1.1. Profissionais liberais; 10.2. Trabalhador eventual; 10.3. Trabalhador voluntário; 10.4. Trabalhador avulso; 10.4.1. Trabalhador avulso portuário; 10.4.1.1. NR 29 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura; 10.4.2. Trabalhador avulso não portuário (Lei nº 12.023/2009); 10.5. Cooperado; 10.6. Estágio; 10.7. Representante comercial; 10.8. Trabalhador indígena; 10.9. Outras formas de contratação além do vínculo empregatício (STF); 11. Trabalho infantil ; 12. Proteção do trabalho do adolescente; 12.1. Das Férias do Empregado Adolescente; 12.2. Trabalho educativo; 12.3. Aprendiz; 12.4. Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente (SGDCA); 13. Proteção do trabalho da Mulher; 13.1. Licença-maternidade; 13.1.1. Data de início da licença-maternidade (ADI Nº 6327/DF); 13.2. Estabilidade da gestante; 13.3. Meio ambiente de trabalho; 13.4. Programa Emprega + Mulheres (Lei nº 14.457/2022); 13.4.1. Do apoio à parentalidade na primeira infância; 13.4.2. Do apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho; 13.4.3. Das medidas para qualificação de mulheres; 13.4.4. Do apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade; 13.4.5. Das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; 13.4.6. Do Selo Emprega + Mulher; 14. Terceirização; 14.1. Generalidades; 14.2. Terceirização das atividades-fim da empresa; 14.2.1. Terceirização na Súmula nº 331 do TST; 14.2.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017); 14.2.3. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017; 14.3. Quarteirização; 14.4. Requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros; 14.5. Requisitos do contrato de terceirização; 14.6. Responsabilidade da tomadora; 14.7. Direitos dos terceirizados; 14.8. Condições de trabalho; 14.8.1. Súmula nº 331 do TST; 14.8.2. Lei nº 13.429/2017; 14.8.3. Regulamentação pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista); 14.9. Salário equivalente; 14.9.1. Súmula nº 331 do TST; 14.9.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017; 14.9.3. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017; 14.9.4. Tema 383 de Repercussão Geral do STF; 14.10. Quarentena e Reforma Trabalhista; 14.10.1. Súmula nº 331 do TST; 14.10.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017); 14.10.3. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017; 14.11. Período de quarentena do empregado terceirizado; 14.11.1. Súmula nº 331 do TST; 14.11.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017) ; 14.11.3. Quarentena na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017); 14.12. Inaplicabilidade da legislação às empresas de vigilância e transporte de valores ; 14.13 Terceirização e a Administração Pública; 14.14. Dono da obra; 14.15. Trabalho temporário; 15. Contrato de Trabalho e Relação de Trabalho; 15.1. Relação de trabalho x Relação de emprego; 15.2. Contrato de trabalho; 15.3. Características do contrato de trabalho; 15.4.

Elementos do contrato de trabalho; 15.5. Efeitos do contrato de trabalho; 15.5.1. Dano material e moral; 15.5.2. Direito à desconexão; 15.6. Classificação dos contratos de trabalho; 15.6.1. Contrato por prazo determinado – Lei nº 9.601/98; 15.7. Contrato para prestação de trabalho intermitente; 15.8. Vícios e defeitos do contrato de trabalho (nulidades do contrato de trabalho); 15.9. Vícios de consentimento e fraudes na relação de emprego; 15.10. Alteração do Contrato Individual de Trabalho; 15.12. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho; 16. Duração do trabalho e jornada de Trabalho; 16.1. Limite de tolerância; 16.2. Empregados não submetidos à limitação de jornada; 16.3. Regime por tempo parcial; 16.4. Turnos ininterruptos de revezamento; 16.5. Horas In Itinere; 16.6. Trabalho noturno; 16.7. Trabalho extraordinário; 16.8. Compensação; 16.9. Jornadas especiais; 16.10. Períodos de descanso; 16.10.1. Intervalos; 16.10.2. Intervalo interjornada; 16.10.3. Descanso semanal remunerado (DSR); 16.11. Férias; 16.11.1. Direitos às férias e sua duração; 16.11.2. Concessão e época das férias; 16.11.3. Remuneração das férias; 16.11.4. Abono pecuniário de férias; 16.11.5. Término do contrato de trabalho e pagamento das férias proporcionais; 16.11.6. Férias coletivas; 17. Salário e Remuneração; 17.1. Salário mínimo; 17.2. Modalidades de salário (classificação); 17.3. Parcelas Salariais (composição do salário); 17.4. Gratificações; 17.5. Décimo terceiro salário; 17.6. Adicionais salariais; 17.6.1. Adicional de Hora Extraordinário; 17.6.2. Adicional noturno; 17.6.3. Adicional de transferência; 17.6.4. Adicional de periculosidade; 17.6.5. Adicional de insalubridade; 17.6.6. Adicional de penosidade; 17.7. Parcelas sem natureza salarial (indenizatórias); 17.7.1. Participação nos lucros e resultados – PLR; 17.7.2. Ajuda de custo; 17.7.3. Diárias para viagem; 17.7.4. Vale-transporte; 17.7.5. Auxílio-alimentação; 17.7.6. Prêmios; 17.7.7. Abonos; 17.7.8. Salário-família; 17.7.9. Salário-educação; 17.7.10. PIS/Pasep; 17.8. Salário-utilidade ou salário in natura; 17.9. Formas e meios de pagamento do salário; 17.10. Equiparação salarial; 17.11. Desvio e acúmulo de função; 17.12. Garantias de proteção ao salário; 18. Estabilidade; 18.1. Estabilidade por tempo de serviço; 18.2. Estabilidades provisórias; 18.2.1. Dirigente sindical; 18.2.2. Empregado representante da CIPA; 18.2.3. Empregado acidentado; 18.2.4. Empregado público; 18.2.5. Estabilidade da gestante e adotante (Lei nº 13.509/2017); 18.2.6. Estabilidade do representante dos empregados (Reforma Trabalhista); 18.3. Despedida e reintegração do empregado estável; 18.4. Renúncia à estabilidade provisória; 18.5. Teoria da nulidade da despedida arbitrária – Convenção 158 da OIT; 19. Fundo de garantia do tempo de Serviço – FGTS; 19.1. Hipóteses de saque dos depósitos; 20. meio ambiente de trabalho e dignidade do trabalhador; 20.1. Deveres do empregador; 20.2. Deveres do empregado; 20.3. Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego; 20.3.1. NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; 20.3.2. NR 03 – Embargo e Interdição; 20.3.3. NR 07 – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO; 20.3.4. NR 09 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos; 20.3.5. NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos; 20.3.6. NR 18 – Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção; 20.3.7. NR 24 – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho; 20.4. Acidente de trabalho; 20.5. CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio; 20.6. Trabalho escravo contemporâneo; 20.7. Tráfico de pessoas; 20.8. Trabalho de pessoas migrantes e refugiadas; 21. Aviso-prévio; 22. Término do Contrato de Trabalho; 22.1. Dispensa sem justa causa ou arbitrária; 22.2. Pedido de demissão; 22.3. Distrato (Reforma Trabalhista); 22.4. Justa causa: dispensa por justa causa, rescisão indireta e culpa recíproca; 22.5. Demais hipóteses de término do contrato de trabalho; 22.5.1. Término do contrato por prazo determinado; 22.5.2. Força maior; 22.5.3. Morte do empregador; 22.5.4. Morte do empregador pessoa física (extinção do estabelecimento); 22.5.5. Morte do empresário individual; 22.5.6. Aposentadoria; 22.5.7. Fato do príncipe ou factum principis (paralisação temporária ou definitiva do trabalho); 22.6. Dispensa coletiva; 22.7. Seguro-desemprego; 22.8. Homologação das verbas trabalhistas e obrigações decorrentes da extinção do contrato de trabalho; 22.9. Quitação anual das obrigações trabalhistas; 22.10. Estado de calamidade e legislação de exceção; 22.10.1. Lei nº 14.020/2020 e MP 1.045/2021, rejeitada; 22.10.2. Lei nº 14.437/2022; 23. Prescrição e Decadência; 24. Direito coletivo; 24.1. Princípios específicos; 24.2. Organização sindical brasileira; 24.2.1. Entidades sindicais; 24.2.2. Cláusulas e condutas antissindicais; 24.2.3. Organização interna dos sindicatos; 24.2.4. Custeio das entidades sindicais; 24.2.5. Entidades sindicais de grau superior; 24.2.6. Centrais sindicais; 24.3. Negociação coletiva (acordos e convenções coletivas de trabalho); 24.3.1. Limites e possibilidade de negociação coletiva no setor público; 24.3.2. Valorização do negociado; 24.3.3. Vigência dos instrumentos coletivos; 24.4. Dispensa coletiva e proteção social; 24.4. Conflitos coletivos de trabalho; 24.4.1. Comissão de conciliação prévia; 24.5. Greve; 24.5.1. Greve em serviços essenciais; 24.6. Da Representação dos Empregados (Reforma Trabalhista); 25. Inspeção e Fiscalização no Trabalho; 26. Convenções, Recomendações e Resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT); 27. Supremo Tribunal Federal e o Direito do Trabalho

ITENS DO EDITAL	TÓPICO DO CAPÍTULO
1 Princípios e fontes do direito do trabalho.	2; 3
2 Direitos constitucionais dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Ao longo do capítulo
3 Relação de trabalho e relação de emprego.	6
4 Fraude aos preceitos protetivos da CLT; fraude à relação de emprego;	6.6; 10.6; 10.9; 15.8; 15.9
terceirização lícita e ilícita.	14
5 Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: 5.1 Empregado e empregador (conceito e caracterização).	6 e 9
5.2 Poderes do empregador no contrato de trabalho.	9.6
5.3 Estado como empregador.	6.11; 9.4; 13.2; 18.2.4.
6 Empresa e estabelecimento; grupo econômico; sucessão de empregadores; responsabilidade solidária.	9.1; 9.4; 9.5; 9.7
7 Contrato individual de trabalho; conceito, classificação, espécies,	15.1; 15.2; 15.6
características e efeitos;	15.3; 15.5
alteração do contrato de trabalho; alteração unilateral e bilateral; o jus variandi;	15.10; 15.11
suspensão e interrupção do contrato de trabalho;	15.12
caracterização e distinção.	15.2
8 Formas de rescisão do contrato de trabalho.	18.3; 18.5; 22 e seguintes
9 Duração do trabalho: 9.1 Jornada de trabalho. 9.2 Registro e controle do horário de trabalho.	16
9.3 Períodos de descanso; intervalo para repouso e alimentação. Descanso semanal remunerado.	16.10
9.4 Trabalho noturno e trabalho extraordinário.	16.6; 16.7; 17.6.1; 17.6.2
9.5 Sistema de compensação de horas.	16.8
10 Salário-mínimo; irredutibilidade e garantia.	3; 17.1; 17.12
11 Férias, direito, duração, concessão, época das férias, remuneração e abono de férias.	16.11
12 Salário e remuneração: 12.1 Conceito e distinções.	17
12.2 Composição do salário.	17.3
12.3 Modalidades de salário;	17.2
formas e meios de pagamento do salário.	17.9
12.4 13º salário;	17.5
equiparação salarial.	8; 17.10
12.5 Princípio da igualdade de salário.	8; 13; 17.10

ITENS DO EDITAL	TÓPICO DO CAPÍTULO
12.6 Desvio de função.	17.11
13 Benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras: vale transporte, FGTS	17.7.4
seguro desemprego	19
abono salarial.	22.7
14 Prescrição e decadência.	17.7.7
15 Proteção ao trabalho da mulher, Lei nº 14.457/2022	23
16 Direito coletivo do trabalho; conceito, objeto, função, evolução histórica, princípios e fontes normativas;	8; 13; 20.5
organização sindical; conceito de categoria; categoria diferenciada;	24; 24.1
negociação coletiva no Direito do Trabalho; instrumentos coletivos de trabalho;	24.2
mediação e arbitragem no Direito do Trabalho.	24.3
17 Direito de greve; greve nos serviços essenciais.	24.4
18 Regimes especiais de trabalho previstos na CLT:	24.5
18.1 Trabalho portuário e a NR 29 (Norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho portuário) e suas atualizações.	7 e seguintes
18.2 Trabalho avulso não portuário.	10.4.1
18.3 Trabalho esportivo.	10.4.2
18.4 Trabalho em atividades petrolíferas: NR 37 (Norma regulamentadora de segurança e saúde em plataformas de petróleo) e suas atualizações.	7.3; 7.11
18.5 Trabalho do artista e do técnico em espetáculos de diversões.	7.14
18.6 Trabalho da pessoa com deficiência e reabilitada.	7.4; 11
18.7 Aprendizagem profissional.	8;
18.8 Trabalho rural: Lei nº 5889 de 1973 e alterações e NR 31	8; 12.3
18.9 Trabalho cooperado.	6.9
18.10 Trabalho infantil e proteção do trabalhador adolescente.	10.5
18.11 Trabalho análogo ao de escravo e tráfico de pessoas.	11; 12
19 Convenções da OIT: natureza jurídica, processo de elaboração, ratificação, denúncia, vigência, aplicação e revisão.	9.3; 20.6; 20.7
20 Inspeção e Fiscalização no Trabalho: 20.1 Decreto nº 4.552/2002 e alterações, Lei nº 10.593/2002 e alterações e Regulamento da Inspeção do Trabalho.	26
20.2 NR 3 – Embargo e interdição.	25
20.3 NR 24 – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.	20.3.2
	20.3.7

ITENS DO EDITAL	TÓPICO DO CAPÍTULO
20.4 NR 12 – Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos.	20.3.5
20.5 Segurança e saúde no trabalho na indústria da construção: Norma Regulamentadora nº 18.	20.3.6
20.6 Norma Regulamentadora nº 1.	20.2; 20.3.1
20.7 Norma Regulamentadora nº 7.	20.1; 20.3.3
20.8 Norma Regulamentadora nº 9.	20.3.4

1. DIREITO DO TRABALHO

- **Conceito de Direito do Trabalho.** De acordo com Mauricio Godinho Delgado, o Direito do Trabalho pode ser definido como o “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas¹”. O Direito do Trabalho é, portanto, a disciplina jurídica das relações individuais e coletivas de trabalho.
- **Escravidão e formas similares de servidão.** O trabalho, na antiguidade, tinha concepção muito diversa da que temos atualmente. Para os gregos, por exemplo, a dignidade era alcançada por meio da participação na vida estatal, deliberando sobre os rumos da polis (cidade-Estado) na ágora (praça pública). Aos cidadãos gregos, era reservada a atividade intelectual de exercício da cidadania. O trabalho era compreendido apenas enquanto força física e era considerado como uma atividade indigna, relegada aos escravos, servos e condenados. A principal força de trabalho explorada nessa época era a escrava. Conforme art. 1º, parágrafo 1º da Convenção sobre Escravidão de 1926 (promulgada no Brasil pelo Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966):

Artigo 1º, 1º: A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os tributos do direito de propriedade;

Durante a Idade Média (séculos V ao XV), o sistema escravagista greco-romano apresentava sinais de desgaste. O feudalismo foi a organização econômico-social da Idade Média, marcada pela inexistência de governos centrais fortes, de um sistema legal organizado, de um comércio intenso ou de circulação de moeda². A utilização de escravos é substituída para o modelo de servidão. Nesse caso, os senhores feudais asseguravam proteção aos servos em troca da prestação de seus serviços e de sua liberdade³. Conforme o artigo 1º, item “b”, da Convenção Suplementar sobre

1. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 47.

2. SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 29.

3. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

Abolição da Escravatura de 1956(promulgada no Brasil pelo Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966):

Art. 1º, b): a servidão isto é, a condição de qualquer um que seja obrigado pela lei, pelo costume ou por um acordo, a viver e trabalhar numa terra pertencente a outra pessoa e a fornecer a essa outra pessoa, contra remuneração ou gratuitamente, determinados serviços, sem poder mudar sua condição.

- **Origem e evolução do Direito do Trabalho.** A existência do trabalho livre é pressuposto do surgimento do trabalho subordinado. Assim, enquanto o trabalho livre surge a partir da Idade Moderna, o trabalho subordinado surge com a Revolução Industrial. Apenas com a Revolução Industrial que a relação empregatícia se estrutura, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo, que se afirma ao longo do século XIX. O Direito do Trabalho é produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas na Europa e Estados Unidos da América. Note-se que, antes disso, não há a presença do Direito do Trabalho, pois nas sociedades feudais o trabalho subordinado não era categoria relevante nem socialmente dominante. O Direito do Trabalho é fenômeno do século XIX e das condições ali reunidas⁴.
- **Origem e evolução do Direito do Trabalho no Brasil.** A Lei Áurea pode ser vista como marco inicial de referência histórica no Brasil, tendo em vista que antes desse período a força de trabalho predominante no país era formada pelo uso de mão de obra escrava. Na **fase de manifestações incipientes ou esparsas** (1888-1930), a relação empregatícia se apresenta de modo mais relevante no segmento agrícola cafeeiro, em São Paulo e na emergente industrialização por que passa o Rio de Janeiro. Há presença de um movimento operário sem efetiva organização e uma dinâmica legislativa marcada pelo liberalismo, com edição de algumas leis esparsas. O período de **institucionalização** do Direito do Trabalho (1930-1945) é marcado pela intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, com maior intervenção estatal. Nesse período, há rigorosa repressão sobre manifestações operárias, que é acompanhada de uma legislação que instaura um novo modelo justralhista, estritamente regulamentado pelo Estado. Surge o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho, há normatização sobre a área sindical e a criação de Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento. A Constituição de 1937 refere-se à Justiça do Trabalho, que vem a ser regulamentada por um Decreto-lei nº 1.237/1939, sendo instalada e passando a funcionar em 1º de maio de 1941. Há edição de leis profissionais e protetivas, além de Lei de Nacionalização do Trabalho, restringindo o trabalho de estrangeiros. O modelo justralhista existente foi compilado e ampliado, passando a ser disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (1943). A fase autoritária do Direito do Trabalho persiste até 1988, com a Constituição Federal.
- **Funções do Direito do Trabalho.** O Direito do Trabalho exerce da função de assegurar a melhoria das condições de pactuação de força de trabalho na ordem

4. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 47.

socioeconômica. Note-se que esta função não pode ser vista sob a ótica individualista, devendo ser considerado o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo global de trabalhadores. Além disso, deve-se destacar a função modernizante e progressista do Direito do Trabalho, do ponto de vista econômico e social. Pode-se citar, ainda, sua função política conservadora, pois o Direito do Trabalho confere legitimidade política e cultural às relações de trabalho. Por fim, há a função civilizatória e democrática, pois se trata de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções do mercado capitalista⁵.

- **Características.** No que tange à sua origem e evolução histórica, caracteriza-se por ser ramo especializado do Direito, tendo origem no Direito Civil, mas dele se afastando, em razão de sua especialização. Quanto às suas funções e atuação na comunidade, é segmento que cumpre objetivos sociais, econômicos, culturais e políticos. No que diz respeito à sua estrutura jurídica, é composto por normas imperativas, sendo que os princípios têm importante presença. Possui, internamente, a dimensão individual – voltada ao contrato de trabalho – e a dimensão coletiva – voltada a seres coletivos trabalhista. Por fim, sua estrutura é marcada por normas nacionais heterônomas; normas nacionais autônomas e normas internacionais heterônomas.
- **Autonomia do Direito do Trabalho.** Para que haja autonomia de um certo campo do Direito, deve haver: campo temático vasto e específico, elaboração de teorias próprias ao ramo jurídico, observância de metodologia própria e existência de perspectivas e questionamentos específicos e próprios. O Direito do Trabalho atende aos requisitos apontados.
- **Natureza jurídica do Direito do Trabalho**⁶. O Direito do Trabalho, segundo Mauricio Godinho Delgado, é um ramo jurídico unitário que se enquadra no campo do Direito Privado.
- **Particularismo do Direito do Trabalho.** Dentre os particularismos do Direito do Trabalho, podemos citar a hierarquia entre suas normas, que não segue um critério rígido, tendo em vista a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

2. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

- **Fontes materiais.** São fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam diretamente o surgimento ou a modificação das leis.
- **Fontes formais.** São a exteriorização das normas jurídicas, ou seja, as fontes formais são normas de observância obrigatória pela sociedade. Todos devem cumpri-las, pois são imperativas. Exemplo: convenção, acordo coletivo e leis.

5. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

6. “Encontrar a natureza jurídica de um instituto do Direito (ou até de um ramo jurídico, como o Direito do Trabalho) consiste em se apreenderem os elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas (ou de segmentos jurídicos, no caso do ramo trabalhista), de modo a classificar o instituto enfocado no universo de figuras existentes no Direito”. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 7.

- Há 2 tipos de fontes formais: **1. Fontes formais autônomas:** são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas. Exemplo: uma determinada negociação coletiva entre sindicato e empresa resulta em um acordo coletivo. **2. Fontes formais heterônomas:** nas fontes heterônomas não há participação direta dos destinatários, ou seja, essas fontes possuem origem estatal (Legislativo, Executivo ou Judiciário).
- **Hierarquia entre as fontes do Direito do Trabalho.** Nos demais ramos do direito (D. Constitucional, D. Administrativo etc.) há uma rígida hierarquia das fontes formais (CF prevalece sobre as leis; leis são superiores aos decretos etc.). No Direito do Trabalho, por força do princípio da norma mais favorável, aplica-se a fonte mais favorável aos trabalhadores. Com a Reforma Trabalhista, há valorização do negociado sobre o legislado, prevalecendo o disposto nos instrumentos coletivos de trabalho sobre a legislação nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT⁷.
- Além disso, deve ser observado o art. 620 da CLT, prevalecendo o acordo sobre a convenção coletiva.
- **Conflito entre as fontes.** Na hipótese de conflito entre instrumentos coletivos, sempre deve prevalecer o acordo sobre a convenção coletiva. Para as demais fontes, a resposta para o conflito entre as fontes formais dependerá da teoria adotada:
 - A **teoria do conglobamento** defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade. Assim sendo, o intérprete deverá analisá-la no conjunto. Essa teoria é a majoritária na jurisprudência e doutrina⁸.
 - A **teoria da acumulação**, por sua vez, é no sentido de que o intérprete deverá aplicar todas as fontes no caso concreto, utilizando-se ao mesmo tempo dos artigos e cláusulas que são favoráveis ao trabalhador, desprezando os dispositivos desfavoráveis. A aplicação dessa teoria onera o empregador e fragmenta o sistema jurídico. É, portanto, a teoria minoritária.
 - A **teoria do conglobamento mitigado**, por fim, estabelece a aplicação de normas que estejam agrupadas em um determinado instituto jurídico. Dessa forma, a análise não ocorrerá atomisticamente tal como prevê a teoria da acumulação ou sobre todo o instrumento coletivo como a teoria do conglobamento. A verificação da norma mais favorável ocorre sobre um conjunto de normas de determinado assunto⁹. Contudo, essa teoria também recebe críticas. De acordo com

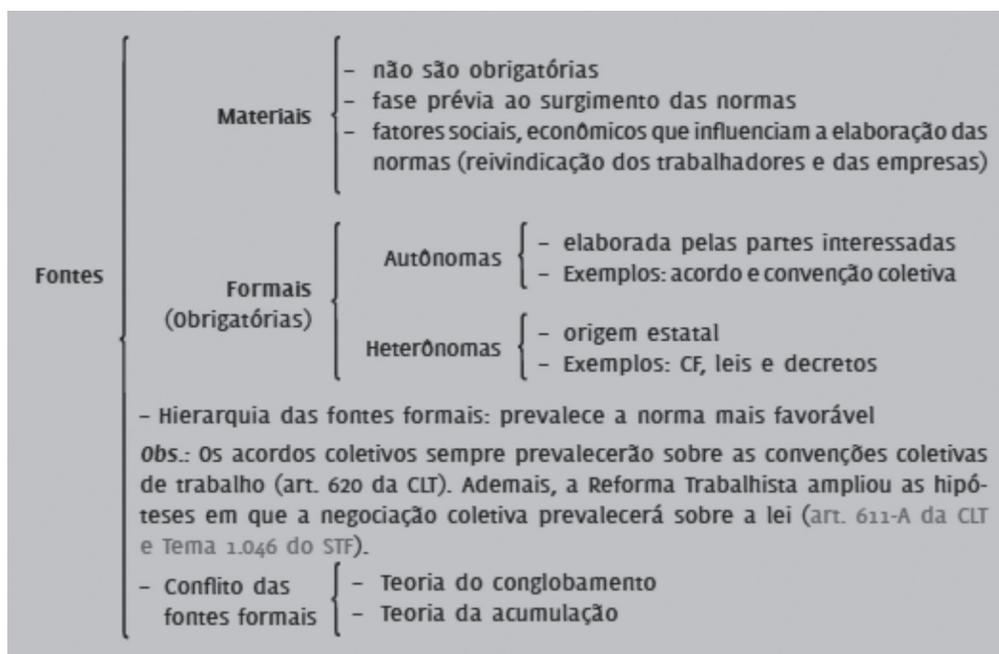
7. Ver também os comentários ao Tema 1.046 da Repercussão Geral do STF na parte de Direito Coletivo do Trabalho.

8. "A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justtrabalhista com a essencial noção de sistema inerente à ideia de Direito – e de ciência." DELGADO, Maurício Godinho. Curso do Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 183.

9. CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 95.

Sergio Pinto Martins¹⁰, a análise de instituto por instituto também deve ser considerada como teoria da acumulação, uma vez que o conglobamento exige a verificação do conjunto da norma para se aferir o que é mais favorável. Para o autor, a convenção coletiva é realizada em equilíbrio, pois ao mesmo tempo em que se confere uma condição, negocia-se outra menos benéfica. Se selecionarmos instituto por instituto, ora da convenção coletiva, ora do acordo coletivo, ocorrerá desequilíbrio em relação ao que foi negociado pelos entes sindicais. Esta teoria é aplicada aos trabalhadores contratados no Brasil para a prestação de serviços no exterior, nos termos do art. 3º, II da Lei nº 7.064/1982.

- **Para a semana antes da prova**, segue o quadrinho de resumo sobre as fontes de Direito do Trabalho:



3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

- **Distinção entre princípio, regra e norma.** Antes da análise dos princípios, é indispensável a apresentação das diferenças entre princípios, regras e normas¹¹:
 - Norma jurídica:** referem-se a preceitos gerais, abstratos, impessoais e imperativos aplicáveis à vida em sociedade. A norma jurídica é o gênero que engloba a regra jurídica e o princípio jurídico.

10. MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. pp. 713-714.

11. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. pp. 150-151.

- b) Regra jurídica:** por ser uma espécie de norma jurídica, corresponde a um preceito geral, abstrato e impessoal, aprovado por meio de ritos e formalidades institucionalizados que incide sobre a vida social.
- c) Princípio jurídico:** o princípio tende a apresentar grau de generalidade, abstração e impessoalidade mais acentuado que as regras jurídicas, inclusive em relação aos princípios específicos de determinado ramo do Direito. A consideração dos princípios como norma é recente e decorre do constitucionalismo humanista e social ocorrido após a 2ª Guerra Mundial.
- **Funções dos princípios.** Os princípios representam a base do ordenamento jurídico. Esses princípios servem de orientação para os aplicadores do direito (juizes, procuradores do trabalho, advogados etc.) e têm, ainda, a função de inspirar e orientar os legisladores (deputados e senadores) na elaboração das leis. Além disso, os princípios do Direito do Trabalho têm função integrativa, ou seja, são aplicados para suprir a lacuna deixada pelo legislador.
 - **Princípios gerais do Direito.** Estes princípios apresentam extrema importância no preenchimento das lacunas do ordenamento jurídico. De acordo com o Ministro Mauricio Godinho Delgado¹², os princípios exercem função normativa concorrente. Nesse sentido, o autor sustenta que os princípios devem ser compreendidos como comandos jurídicos instigadores, uma vez que exercem função normativa em conjunto com o restante das normas jurídicas e não se contrapõem a elas.
 - **Princípio da razoabilidade.** Tem plena aplicação ao Direito do Trabalho o princípio da razoabilidade, que compreende a análise de determina acontecimento por meio da verossimilhança, sensatez e ponderação das condutas humanas¹³.
 - **Princípios específicos do Direito do Trabalho.** O Direito do Trabalho possui princípios específicos, que desempenham funções essenciais para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Não há consenso sobre quantos são os princípios do Direito do Trabalho, pois varia de um autor para outro, mas podemos destacar os mais citados pela doutrina e exigidos no concurso do MPT e Magistratura do Trabalho:
 - **Princípio da norma mais favorável.** entre duas ou mais normas possíveis de serem aplicadas, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. A aplicação de uma norma leva à renúncia da outra.
 - A Reforma Trabalhista, entretanto, passou a prever a prevalência do negociado sobre o legislado¹⁴.
 - Além disso, havendo conflito entre acordo coletivo e convenção coletiva, aquele deverá prevalecer:

12. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 193.

13. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 197.

14 Ver também os comentários ao Tema 1.046 da Repercussão Geral do STF na parte de Direito Coletivo do Trabalho.

Art. 620 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

- **Princípio da condição mais benéfica.** Esse princípio assegura ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no art. 468 da CLT. Diante disso, essas conquistas não poderão ser alteradas para pior.
- **Princípio da primazia da realidade.** A realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Exemplo: recibo assinado em branco no ato da contratação, posteriormente apresentado em juízo como prova de pagamento das verbas trabalhistas.
- **Princípio da imperatividade das normas trabalhistas.** No Direito do Trabalho prevalecem as regras cogentes, obrigatórias. Diante desse princípio, há restrição da autonomia das partes em modificar as cláusulas contratuais previstas no contrato de trabalho. Com a Reforma Trabalhista, referido princípio é mitigado, pois há valorização do negociado sobre o legislado, especialmente nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT. Além disso, a Lei nº 13.467/2017 amplia as hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador, o que também relativiza a aplicação do princípio da imperatividade.

Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses:

- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
- 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
- 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)
- 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
- 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
- 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
- 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
- 8) Empregado “hipersuficiente” (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT)
- 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
- 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
- 11) Distrato (art. 484-A, CLT)
- 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
- 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

- **Princípio da inalterabilidade contratual lesiva.** É vedada qualquer alteração contratual que seja lesiva ao empregado, mesmo se houver consentimento deste (artigo 468, *caput*, da CLT). Assim, conforme previsto no art. 2º da CLT, os riscos do empreendimento são suportados exclusivamente pelo empregador, não sendo permitido a ele dividir os prejuízos com seus trabalhadores. A Lei nº 13.467/2017 cria o trabalho intermitente, nova modalidade de contrato de trabalho que é caracterizada pela alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade. Nesse caso, o trabalhador somente prestará os serviços quando convocado por seu

empregador. Dessa forma, os riscos do empreendimento passam a ser suportados inclusive pelo trabalhador, pois o empregado não trabalhará e, portanto, não receberá seu salário nos momentos de dificuldade financeira e econômica da empresa.

- **Princípio da continuidade da relação de emprego.** Em regra, o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, ou seja, não há prazo previamente fixado para seu fim. Aliás, é de interesse público que esses contratos sejam firmados para prazos de longa duração, pois, enquanto o empregado estiver trabalhando, haverá fonte de sustento, garantindo sua dignidade. Em razão desse princípio, a obrigação de provar a ruptura do contrato de trabalho é do empregador, isto é, em regra presume-se que o empregado não deu causa ao término do contrato de trabalho (Súmula nº 212 do TST).
- **Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas.** Na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado perante o empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Ao estudar o princípio da irrenunciabilidade, cabe destacar dois princípios:
 - a) **Princípio da irredutibilidade salarial.** Veda-se a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto por convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal). Portanto, para que essa redução salarial seja válida, há necessidade da participação do sindicato dos trabalhadores¹⁵.
 - Com a Lei nº 13.467/2017, caso venha a ser pactuada cláusula que reduza o salário do empregado, deverá haver garantia de que ele não será dispensado sem justa causa no prazo de vigência do instrumento coletivo, nos termos do art. 611-A, § 3º, incluído pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-A, § 3º da CLT: Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.
 - b) **Princípio da intangibilidade salarial.** Vedam-se descontos no salário, exceto nos casos previstos em lei ou norma coletiva. Esse princípio protege o trabalhador contra seus próprios credores, pois o salário é, em regra, impenhorável.
- **Para a semana antes da prova,** segue o quadrinho de memorização dos princípios do Direito do Trabalho:

15. Ver também os comentários à Lei nº 14.437/2022 (legislação de exceção) no tópico 22.10.2., que institucionaliza autorização genérica para a adoção de medidas trabalhistas de enfrentamento a momentos de crise, dentre elas: a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

P	rotetivo	{	- <i>in dubio pro operario</i>
			- norma mais favorável
			- condição mais benéfica
I	imperatividade		
P	rimazia		
I	nalterabilidade contratual lesiva		
C	ontinuidade da relação de emprego		
I	rrenunciabilidade	{	- irredutibilidade salarial
			- intangibilidade salarial

4. FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

- **Flexibilização.** Redução da rigidez das leis trabalhistas pela negociação coletiva, ou seja, é dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Na flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais. Foi o que ocorreu com a Reforma Trabalhista, pois foram criadas normas que preveem a valorização do negociado sobre o legislado (art. 611-A, CLT). Nesse ponto, importante anotar que, no apreciação do Tema 1.046 da Repercussão Geral, o STF validou a prevalência do negociado sobre o legislado, sem a necessidade de contrapartida, ressalvados os direitos absolutamente indisponíveis.
- **Desregulamentação.** Ocorre quando há ausência total da legislação protetiva, isto é, substituição do legislado pelo negociado. Nesse caso, não haveria a intervenção do Estado na elaboração das leis, deixando para as partes a elaboração das condições de trabalho.
- **Lay off.** Diante de retrações no mercado e crises econômicas, é comum que empresas reduzam o número de empregados para viabilizar a continuação da atividade produtiva. Nesse sentido, para evitar a ocorrência de demissões em massa de empregados e permitir maior qualificação profissional dos empregados, é necessário adotar medidas que garantam a manutenção dos contratos de trabalho mesmo em momentos de crise. Uma dessas hipóteses é o denominado *lay off*, que se refere ao afastamento temporário do empregado mediante recebimento de licença remunerada.
- Nesse sentido, o art. 476-A da CLT estabelece hipótese de suspensão do contrato de trabalho pelo período de 2 a 5 meses para que o empregado participe de curso de qualificação profissional, na qual não será devido o pagamento de salários.

- Lei nº 14.457, de 2022. Institui o **Programa Emprega + Mulheres**, cujo objetivo é a inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação de diversas medidas, dentre elas: a suspensão do contrato de trabalho da mulher para qualificação profissional e a suspensão do contrato de trabalho de pais empregados. Essas hipóteses de *lay off*
 - (i) dependerão de requisição formal do empregado interessado;
 - (ii) serão formalizadas por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho;
 - (iii) ocorrerão nos termos do art. 476-A da CLT;
 - (iv) haverá a incidência de multa caso ocorra a dispensa do empregado durante a suspensão do contrato ou nos 6 meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho etc.
- A suspensão do contrato de trabalho do pai empregado somente poderá ocorrer após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira. Conforme consta da própria Lei, seu objetivo é possibilitar que os pais possam prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos; acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

5. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO

- Em razão do Princípio da Irrenunciabilidade e da Indisponibilidade que vigora no Direito do Trabalho, há restrição da autonomia da vontade, isto é, limita-se a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas entre empregado e empregador. Ressalta-se que nesse tópico não será tratada a negociação coletiva (com participação do sindicato), pois nela há ampla possibilidade de transação, inclusive redução de direitos dos trabalhadores.
- Com a Reforma Trabalhista não poderão ser objeto de acordo ou convenção coletiva o disposto no art. 611-B da CLT¹⁶.
- **Pandemia de coronavírus e legislação de exceção.** Ampliaram significativamente as hipóteses de negociação direta entre empregado e empregador sobre direitos trabalhistas ou de *jus variandi*.
- Ex.: alteração do regime presencial para teletrabalho, redução de salário e de jornada ou suspensão do contrato de trabalho, antecipação de férias etc.
- **Lei nº 14.437/2022.** Institucionaliza autorização genérica para a adoção de medidas trabalhistas de enfrentamento a momentos de crise, dentre elas: a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Ainda que reservada essa possibilidade aos períodos de reconhecida calamidade, temos sérias dúvidas quanto à constitucionalidade dessas normas, pois a Constituição Federal autoriza a redução salarial apenas por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI).

16. Ver também os comentários ao Tema 1.046 da Repercussão Geral do STF na parte de Direito Coletivo do Trabalho.