

**Henrique Correia**

COMO SE PREPARAR PARA OS  
**CONCURSOS DE**  
**TÉCNICO E**  
**ANALISTA**  
**(TJs, TRFs e TRTs)**

Kit em  
**3**  
volumes

**. TEORIA RESUMIDA**

- Caderno de Questões
- Gabarito

**2<sup>a</sup>** | revista  
Edição | atualizada  
ampliada

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

	<b>Empregado Doméstico (LC nº 150/2015)</b>	<b>Demais empregados (CLT)</b>
<b>Vale-transporte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite o pagamento dos vales em dinheiro ao empregado mediante recibo (art. 19, parágrafo único).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Não é possível o pagamento em dinheiro. É necessária a aquisição dos vales-transporte (art. 4º da Lei nº 7.418/1985).</li> </ul>
<b>Indenização compensatória da perda do emprego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obrigação do empregador doméstico de depositar mensalmente a quantia de 3,2% da remuneração devida ao empregado na conta vinculada do empregado doméstico em variação distinta dos depósitos do FGTS (art. 22).</li> <li>Multa de 40% sobre os depósitos de FGTS não é devida ao doméstico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pagamento de multa de 40% sobre os depósitos do FGTS nas hipóteses de dispensa sem justa causa ou rescisão indireta (art. 18, § 1º, Lei nº 8.036/1990);</li> <li>Pagamento de multa de 20% para as hipóteses de término do contrato de trabalho por força maior culpa recíproca e dustrato (art. 484-A da CLT).</li> </ul>
<b>Dispensa por justa causa (falta grave do empregado)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nova hipótese de dispensa por justa causa que não é aplicada aos demais empregados diante da relação de estrita confiança do trabalho doméstico:</li> <li>1) submissão a maus-tratos de pessoa idosa, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado (art. 27, I);</li> <li>As hipóteses que dizem respeito ao resguardo da atividade econômica do empregador previstas na CLT não são reproduzidas na lei dos domésticos em razão da ausência de finalidade lucrativa inerente a essa relação de emprego.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Art. 482, CLT.</li> <li>Inserção de nova hipótese pela Reforma Trabalhista: <ul style="list-style-type: none"> <li>perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado (art. 482, m).</li> </ul> </li> </ul>
<b>Seguro-Desemprego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tem direito ao recebimento do seguro-desemprego no valor de 1 salário mínimo pelo período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada a cada período aquisitivo de 16 meses (art. 26 da LC nº 150/2015 e arts. 46 e 47 da Resolução Codefat nº 957/2022).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A quantidade de parcelas a ser concedida ao segurado é variável de acordo com o número de solicitações do benefício e a quantidade de meses trabalhados.</li> </ul>
<b>Rescisão indireta (falta grave do empregador)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nova hipótese de rescisão indireta que não é aplicada aos demais empregados:</li> <li>1) o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres (Lei Maria da Penha).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Art. 483, CLT.</li> </ul>

### 3.5. TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

- a) **Doutrina de Proteção Integral e da Prioridade Absoluta:** consiste em prestigiar a prioridade da criança e do adolescente, a garantir seus direitos, com a destinação de recursos para a produção do bem comum desses sujeitos, a fim de que o orçamento prestigie e proteja os direitos assegurados pela lei<sup>2</sup>.
- b) **Idade para trabalho:** é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com menos de 18 e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.
- c) **Hora extra:** de acordo com o art. 413 da CLT, o empregado com menos de 18 anos poderá prorrogar a jornada somente em duas hipóteses excepcionais:
- c.1) compensação de jornada, desde que:
1. haja negociação coletiva; e

2. não ultrapasse 44 horas semanais;

c.2) Força maior, desde que não ultrapasse 12 horas diárias e haja pagamento de adicional de serviço extraordinário de, no mínimo, 50%. Fora esses 2 casos excepcionais, o adolescente não poderá prestar serviços suplementares (horas extras).

- d) **Intervalo de 15 minutos:** Importante ressaltar que o intervalo de 15 minutos entre o final da jornada de trabalho e o início da jornada extraordinária não é mais devido aos adolescentes e às mulheres, tendo em vista a revogação do art. 384 da CLT pela Reforma Trabalhista.
- e) **Jornadas somadas:** Caso o adolescente preste serviços a mais de uma empresa, ou seja, haja contratos de trabalho simultâneos, as horas de trabalho em cada uma delas serão somadas, conforme previsto no art. 414 da CLT. Exemplo: empregado adolescente, 17 anos de idade, trabalha 4 horas diárias em um supermercado. Foi contratado para trabalhar em uma papelaria à tarde. Poderá cumular os contratos, desde que tenha jornada, na papelaria, de até 4 horas diárias, pois não poderá ultrapassar as 8 horas, somados os horários.
- f) **Declarações para a retirada da CPTS:** compete aos representantes legais do menor de 18 anos

2. MARQUES, Geny Helena Barroso; JOSVIK, Mariane; BESSA, Sueli Teixeira. Aprendizagem e qualificação profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al (Ed.). Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2014. p. 262.

prestar declarações para a retirada da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

- g) **Assistência para quitação:** para a assinatura do recibo de quitação das verbas rescisórias, há a necessidade de assistência dos representantes legais, sob pena de nulidade, conforme previsto no art. 439 da CLT.
- h) **Prescrição:** contra o trabalhador com menos de 18 anos não corre prazo prescricional, ou seja, há uma causa impeditiva de contagem do prazo. Exemplo: o término do contrato ocorreu quando o trabalhador completou 17 anos de idade. Não correrá o prazo prescricional até que ele complete 18 anos. Ao completar essa idade, inicia-se o prazo de 2 anos para ingressar com a ação na Justiça do Trabalho. Ressalta-se que não é vedado ao adolescente ingressar com a reclamação trabalhista antes de completar 18 anos.
- i) **Meio ambiente do trabalho:** As normas referentes ao meio ambiente de trabalho da mulher previstas na CLT são aplicadas subsidiariamente aos adolescentes. Nesse sentido, destaca-se a limitação de força muscular (art. 405, § 5º, CLT – 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional).
- j) **Salário do adolescente:** o art. 7º, inciso XXX, da CF/88 proíbe que as pessoas com menos de 18 anos tenham salários diferentes no exercício de funções idênticas se comparados com o salário de um empregado adulto. Além disso, a própria jurisprudência do TST determina que não é possível a fixação de salário mínimo profissional diferenciado aos adolescentes (OJ nº 26 da SDC do TST).
- k) **Férias do empregado adolescente:** Com a Reforma Trabalhista, houve a revogação do art. 134, § 2º da CLT, que estabelecia essa vedação de fracionamento de férias ao menor de 18 anos e para empregados com mais de 50 anos. Dessa forma, é permitido a todos os empregados, inclusive aos adolescentes, o fracionamento das férias individuais.
  - k.1) **Coincidência com as férias escolares:** o empregado adolescente estudante tem o direito de fazer coincidir as férias no trabalho com o período das férias escolares.

Para facilitar os estudos, segue o quadro de resumo sobre empregado com menos de 18 anos:

Trabalho da Criança e do Adolescente	
<b>Trabalho a partir dos 16 anos, exceto:</b>	<b>N oturno I nsalubre P erigoso</b>
<b>A partir dos 14 anos:</b>	Somente como aprendiz
<b>Proibido trabalhar em horas extras, exceto:</b>	Compensação – máximo 2 horas extras diárias Força maior – até 12 horas
<b>Intervalo de 15 minutos entre jornada normal e horas extras:</b>	Com o advento da Reforma Trabalhista, não há mais que se falar no intervalo de 15 minutos entre o final da jornada normal e o início das horas extras.
<b>Trabalho em mais de uma empresa:</b>	8 horas somadas
<b>Representante legal:</b>	Assistência na quitação das verbas rescisórias

Trabalho da Criança e do Adolescente	
<b>Férias:</b>	A Reforma Trabalhista permite o fracionamento a todos os empregados Direito de coincidir férias no trabalho com as férias escolares

- i) **Profissões com idades diferenciadas:** a idade mínima para o empregado doméstico é de 18 anos (art. 1º, parágrafo único, LC nº 150/2015), 21 anos para a profissão de vigilante (art. 16, II, Lei nº 7.102/1983) e 25 anos para a atividade de Mãe Social (art. 9º, a, Lei nº 7.644/1987).

### 3.5.1. DOS DIREITOS DE PROFISSIONALIZAÇÃO E À PROTEÇÃO DO TRABALHO. ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (LEI Nº 8.069/90 E ALTERAÇÕES)<sup>3-4</sup>

- a) **Criança e adolescente:** de acordo com previsão expressa no ECA, é considerada criança a pessoa com até 12 anos incompletos e adolescente aquela entre 12 e 18 anos de idade. Excepcionalmente, o ECA é aplicado a pessoas entre 18 e 21 anos de idade.

Os artigos indicados no Estatuto da Criança e do Adolescente sobre esse tópico são: artigos 60 ao artigo 69.

O candidato ao ler esses artigos deve ficar atento:

I – A idade mínima do aprendiz é 14 anos. Não se admite aprendiz com menos de 14 anos, conforme previsto na CF<sup>5</sup>;

II – Proibição do trabalho penoso a pessoas com menos de 18 anos;

II – Previsão do trabalho educativo em que as condições pedagógicas devem prevalecer sobre o aspecto produtivo.

- b) **Formação técnico-profissional:** segundo o art. 63 do ECA, a formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

I – Garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;

II – Atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;

III – Horário especial para o exercício das atividades.

- c) **Trabalho educativo não se confunde com aprendizagem:** a aprendizagem é uma modalidade especial de relação de emprego (ver tópico abaixo), enquanto o trabalho educativo é a “atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo”. Ressalta-se que o recebimento de remuneração pelo trabalho

3. Indico o melhor livro de ECA para leitura complementar: Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado. Luciano Rossato, Paulo Lépore e Rogério Sanches. 8ª ed. Saraiva.

4. Os artigos indicados no Estatuto da Criança e do Adolescente sobre esse tópico são: artigos 60 ao artigo 69 – indicados no final desse capítulo.

5. Importante destacar que o art. 60 do ECA, que estabelece a possibilidade de trabalho do **adolescente menor de 14 anos** enquanto aprendiz, não foi recepcionado pela CF/88, após a promulgação da EC nº 20/1998, que estabeleceu a idade mínima de 14 anos para o trabalho na aprendizagem.

ou pela venda de produtos de seu trabalho não desconfigura o trabalho educativo.

### 3.5.2. APRENDIZ

a) **Aprendiz:** o aprendiz é empregado; logo, estão presentes os requisitos essenciais da relação de emprego. A particularidade do contrato de aprendizagem consiste em permitir o trabalho a partir dos 14 anos. O contrato de aprendizagem é por prazo determinado. Assim sendo, não poderá ser firmado por mais de 2 anos com o mesmo empregador. Se extrapolado o limite de 2 anos, o contrato será automaticamente convertido em prazo indeterminado. Esse limite máximo de 2 anos não se aplica ao aprendiz com deficiência.

b) **Requisitos indispensáveis para configurar o contrato de aprendizagem. Esses requisitos estão previstos no art. 428 da CLT:**

**Art. 428, CLT:** Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (grifos acrescentados).

b.1) **Requisitos para validade do contrato de aprendizagem para maiores de 18 anos:** a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) acrescentou o § 8º do art. 428 da CLT, que prevê a necessidade de anotação na CTPS e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido por entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

c) **Obrigatoriedade na contratação de aprendizes:** como forma de incentivar a inserção de novos profissionais no mercado de trabalho, a CLT prevê obrigatoriedade na contratação desses profissionais. As empresas estão obrigadas a contratar, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do quadro de trabalhadores como aprendizes. Essa obrigatoriedade não se aplica aos empregadores sem fins lucrativos, às microempresas e às empresas de pequeno porte.

c.1) **Impossibilidade de flexibilização da cota de aprendizagem:** o ordenamento jurídico brasileiro não permite a flexibilização da cota de aprendizagem. Esse já era o posicionamento majoritário na doutrina e na jurisprudência, bem como o sustentado pelo MPT. Contudo, a confirmação de que não se admite qualquer flexibilização em relação à referida cota legal veio com o julgamento final do ARE 1121633 pelo STF, que fixou a tese de que acordos e convenções coletivas de trabalho podem restringir

direitos trabalhistas não constitucionalmente assegurados (Tema 1.046 da Repercussão Geral). Nessa oportunidade, a Corte foi expressa ao vedar a flexibilização da cota de aprendizagem e de pessoas com deficiência. Segundo o voto do relator, Min. Gilmar Mendes, acompanhado pela maioria, a prevalência do negociado sobre o legislado não abrange políticas públicas de inclusão de pessoa com deficiência e dos jovens e adolescentes no mercado de trabalho.

c.2) **Aprendizagem em atividades esportivas:** as empresas poderão destinar o equivalente a 10% de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, prestação de serviços relacionados à infraestrutura e à organização de eventos esportivos (art. 429, §1º-B da CLT).

d) **Salário mínimo hora:** ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora (art. 428, § 2º, da CLT).

e) **FGTS:** os depósitos do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – são suportados exclusivamente pelo empregador. A alíquota do aprendiz é de apenas 2% sobre a remuneração. O percentual dos demais empregados é de 8% sobre a remuneração.

f) **Vedação à prorrogação de jornada e à compensação de jornada:** é vedada a prorrogação da jornada (horas extras) e a compensação de horas aos aprendizes.

g) **Extinção do contrato de aprendizagem:** a extinção poderá ocorrer normalmente, nos casos de término do prazo do contrato de dois anos, ou ainda se o aprendiz completar 24 anos, conforme o art. 428, caput e § 3º, da CLT. Ocorre, entretanto, a possibilidade de rescisão antecipada (art. 433, CLT) nos casos de:

I – Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades. Essa exceção ao aprendiz com deficiência foi acrescentada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);

II – Falta disciplinar grave;

III – Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;

IV – Pedido do aprendiz.

Para facilitar os estudos, segue quadro resumo sobre a aprendizagem:



**Aprendiz**

- Idade permitida: a partir de 14 anos até 24 anos, exceto deficiente
- Requisitos
  - contrato escrito
  - matrícula e frequência na escola
  - inscrição em programa de aprendizagem
- Prazo do contrato: 2 anos, exceto deficiente
- FGTS: 2%
- Obrigatoriedade na contratação
  - mínimo 5%
  - máximo 15%
 (Exceto: entidades sem fins lucrativos e pequenas e microempresas)
- Jornada: 6 horas, exceto se completou o ensino fundamental, 8 horas

**3.6. EMPREGADO PÚBLICO**

- a) **A importância de identificar o empregado público:** a Administração Pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados e dos Municípios poderá contratar empregados públicos ou servidores estatutários. Os empregados públicos são regidos pela CLT como os demais empregados da iniciativa privada. Dessa forma, as ações trabalhistas referentes a empregados públicos serão processadas e julgadas pela Justiça do Trabalho. Já os servidores públicos estatutários são regidos por estatuto próprio, disciplinada pelo direito administrativo, e é da Justiça Comum que tem competência para processar e julgar as ações que envolvam essa modalidade de trabalho.
- b) **Conceito:** são servidores titulares de emprego público, sujeito a regime jurídico celetista, não sendo detentores de estabilidade e submetidos ao Regime Geral de Previdência Social.
- c) **Investidura em cargo ou emprego público:** aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão (art. 37, II, da CF/88).
- d) **Contratação sem concurso público após CF/88:** contrato é nulo na hipótese de trabalho proibido. Esses trabalhadores que ingressam no serviço público sem concurso são chamados de servidores de fato.
- e) **Direitos do servidor de fato:** 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 (Súmula nº 363 do TST).

**3.7. CONTRATOS DE TRABALHO ESPECIAIS**

Nesse tópico, trataremos sobre alguns contratos de trabalho especiais. É importante notar que falaremos de empregados, ou seja, nessa relação de trabalho estarão presentes todos os requisitos da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação). Contudo, as atividades desempenhadas por esses empregados possuem certas peculiaridades, de tal forma que lhes são assegurados direitos especiais pela CLT. Para facilitar os estudos, elaboramos alguns quadros resumo com as principais disposições especiais aplicáveis a esses empregados.

**3.7.1. BANCÁRIO**

- a) **Peculiaridades:** a execução das atividades bancárias possui aspectos peculiares, quanto à natureza e à responsabilidade, exigindo dos empregados atenção constante no exercício de suas funções.
- b) **Jornada de trabalho:** o empregado bancário conquistou ao longo do tempo o direito à jornada

reduzida de 6 horas diárias e 30 horas semanais, conforme previsto no art. 224 da CLT. A duração normal do trabalho ficará compreendida entre 7 h e 22 h, assegurando-se ao empregado um intervalo de 15 minutos para alimentação.

- c) **Cargo de confiança específica:** o bancário ocupante de cargo de confiança específica, ou seja, que exerça função de gerência, chefia, ou ainda cargo de confiança não terá direito à jornada reduzida de 6 horas e 30 horas semanais. Para configurar essa confiança específica, o gerente deverá preencher dois requisitos cumulativos:
  - c.1) exercer funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou desempenhar cargo de confiança; e
  - c.2) receber gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo.
- d) **Jornada do gerente:** uma vez preenchidos esses dois requisitos, o gerente terá jornada de trabalho de 8 horas diárias e 40 horas semanais, conforme previsto no art. 224, § 2º, da CLT.
- e) **Gerente-geral de agência bancária:** seus poderes equiparam-se ao próprio empregador – toma decisões importantes para o andamento da empresa, contratar e dispensar empregados, por exemplo –, não terá nenhuma limitação de jornada, aplicando-se o art. 62, II, da CLT.

<b>Bancário (Resumo)</b>
1. Jornada: 6 horas diárias e 30 horas semanais. Intervalo de 15 minutos não remunerado.
2. Gerente: entre 8 e 40 horas semanais, desde que: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) poderes de chefia/cargo de confiança;</li> <li>b) receber gratificação não inferior a 1/3.</li> </ul>
3. Gerente-geral de agência: não tem limitação de jornada (art. 62, II, da CLT).
4. Caixa: jornada de 6 horas.

**3.7.2. MOTORISTA PROFISSIONAL**

- a) **Motoristas profissionais.** Os motoristas eram citados como exemplos de empregados sem direito à jornada de trabalho, em razão da prestação de serviços externos, art. 62 da CLT. Em março/2015, foi promulgada a Lei dos Motoristas Profissionais – Lei nº 13.103/2015 –, que alterou a regulamentação da profissão, especialmente no tocante à jornada de trabalho.
- b) **ADI nº 5322.** Contudo, dois meses após sua promulgação, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes – CNTT propôs, perante o STF, a ADI nº 5322, cujo objetivo era a declaração

da inconstitucionalidade da Lei nº 13.103/15, que, entre outras providências, alterou a redação da Seção IV-A – Do Serviço do Motorista Profissional Empregado (arts. 235-A a 235-H). Na referida ADI, **o STF declarou a inconstitucionalidade de 11**

**dispositivos trazidos ou alterados pela Lei nº 13.103/2015.** Para facilitar e sistematizar o estudo da matéria e os impactos do julgamento da ADI 5322, preparei 2 quadros-resumo:

Impactados da ADI 5322 aos direitos trabalhistas do Motorista Profissional		
	Dispositivo impactado	Como ficou depois da ADI 5322?
Tempo de espera	<b>Art. 235-C, § 1º, CLT:</b> Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o <b>tempo de espera</b> .	O STF declarou <b>inconstitucional</b> as partes grifadas dos dispositivos. Portanto, é inconstitucional a exclusão das horas em que o motorista profissional empregado fica aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias (tempo de espera) da sua jornada de trabalho. Essas horas deverão ser computadas como tempo à disposição do empregador e deverão ser regulamente remuneradas.
	<b>Art. 235-C, § 8º, CLT:</b> São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, <b>não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias</b> .	
	<b>Art. 235-C, § 9º, CLT:</b> As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal.	
Movimentações necessárias durante o tempo de espera	<b>Art. 235-C, § 12, CLT:</b> Durante o tempo de espera, o motorista poderá realizar movimentações necessárias do veículo, <b>as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho, ficando garantido, porém, o gozo do descanso de 8 (oito) horas ininterruptas aludido no § 3º</b> .	O STF declarou <b>inconstitucional</b> a parte grifada do dispositivo. Portanto, é inconstitucional a exclusão do tempo gasto com movimentações necessárias do veículo, durante o tempo de espera, da jornada de trabalho.
Fracionamento do interjornada (11h)	<b>Art. 235-C, § 3º, CLT:</b> Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, <b>sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período</b> .	O STF declarou <b>inconstitucional</b> as partes grifadas dos dispositivos. Portanto, é inconstitucional fracionar o intervalo interjornada ou fazê-lo coincidir com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecidos no Código de Trânsito Brasileiro.
	<b>Art. 67-C, § 3º, CTB:</b> O condutor é obrigado, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, a observar o mínimo de 11 (onze) horas de descanso, <b>que podem ser fracionadas, usufruídas no veículo e coincidir com os intervalos mencionados no § 1º, observadas no primeiro período 8 (oito) horas ininterruptas de descanso</b> .	
Gozo do interjornada com o veículo em movimento	<b>Art. 235-D, § 5º, CLT:</b> Nos casos em que o empregador adotar 2 (dois) motoristas trabalhando no mesmo veículo, o tempo de repouso poderá ser feito com o veículo em movimento, assegurado o repouso mínimo de 6 (seis) horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo ou, se na cabine leito, com o veículo estacionado, a cada 72 (setenta e duas) horas.	O STF declarou <b>inconstitucional</b> as partes grifadas dos dispositivos. Portanto, é inconstitucional o gozo do intervalo interjornada no interior do veículo em movimento.
	<b>Art. 235-E, III, CLT:</b> nos casos em que o empregador adotar 2 (dois) motoristas no curso da mesma viagem, o descanso poderá ser feito com o veículo em movimento, respeitando-se os horários de jornada de trabalho, assegurado, após 72 (setenta e duas) horas, o repouso em alojamento externo ou, se em poltrona correspondente ao serviço de leito, com o veículo estacionado.	
Adiamento do DSR	<b>Art. 235-D, caput, CLT:</b> Nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, <b>usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso</b> .	O STF declarou <b>inconstitucional</b> a parte grifada do dispositivo. Portanto, é inconstitucional adiar o DSR do motorista profissional para que o gozo se dê no retorno do motorista à base ou ao seu domicílio.

Impactados da ADI 5322 aos direitos trabalhistas do Motorista Profissional		
	Dispositivo impactado	Como ficou depois da ADI 5322?
Fracionamento do DSR	Art. 235-D, § 1º, CLT: <b>É permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem.</b>	O STF declarou <b>inconstitucional</b> a parte grifada do dispositivo. Portanto, é inconstitucional fracionar o DSR do motorista profissional.
Cumulação de DSRs	Art. 235-D, § 2º, CLT: <b>A cumulatividade de descansos semanais em viagens de longa distância de que trata o caput fica limitada ao número de 3 (três) descansos consecutivos.</b>	O STF declarou <b>inconstitucional</b> a parte grifada do dispositivo. Portanto, é inconstitucional cumular DSRs em viagens de longa distância.

	MOTORISTA PROFISSIONAL (arts. 235-A a 235-G da CLT e ADI 5322 – STF)	Demais empregados (CLT)
Jornada de trabalho	– 8 horas diárias com possibilidade prorrogação em (art. 235-C, <i>caput</i> ): a) 2 horas extras; ou b) 4 horas extras, desde que celebrado acordo ou convenção coletiva de trabalho.	– 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º, XIII, CF/88), sendo possível a prorrogação em, no máximo, 2 horas diárias (art. 59, <i>caput</i> ).
Flexibilização do tempo à disposição do empregador	– <b>Tempo de espera (INCONSTITUCIONAL):</b> – Art. 235-C, § 9º, CLT: considerava-se tempo de espera aquele dispendido com carga ou descarga do veículo, bem como com fiscalização da mercadoria transportada. Era indenizado na proporção de 30% do salário-hora normal e não era computado na jornada de trabalho. – ADI 5322: passa a integrar a jornada de trabalho por ser tempo a disposição do empregador. Dessa forma, é remunerado como salário e, extrapolado os limites legais, será remunerado como hora extra.	– <b>Sobreaviso:</b> aguardando ordens do empregador em casa ou em outro local combinado. Recebimento de 1/3 da hora normal. Duração máxima de 24 horas. – <b>Prontidão:</b> aguardando ordens na empresa. Recebimento de 2/3 da hora normal. Duração máxima de 12 horas.
Jornada 12 x 36	– Previsão expressa dessa modalidade com o requisito de que seja instituído mediante acordo ou convenção coletiva (art. 235-F, CLT).	– Possibilidade de instituição mediante acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva (art. 59-A da CLT – Reformada Trabalhista). Obs.: <b>Doméstico:</b> <i>possibilidade de instituição mediante acordo escrito entre as partes.</i>
Redução e fracionamento do Intervalo intrajornada	– Redução e fracionamento do intervalo intrajornada de 1 hora dos motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros desde que o intervalo seja concedido entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora de trabalho (art. 71, § 5º, CLT).	– Possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos, mediante acordo ou convenção coletiva. – Obs.: <b>Empregados domésticos:</b> <i>possibilidade de redução do intervalo de 1 hora para 30 minutos por acordo escrito entre as partes (art. 13, caput, LC nº 150/2015).</i> <i>Se o empregado doméstico residir no local de trabalho, é possível o fracionamento do intervalo em 2 períodos desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas diárias (art. 13, § 1º, LC nº 150/2015).</i>
Intervalo interjornada	– Art. 235-C, § 3º, CLT: Intervalo interjornada de 11 horas. Era possível seu fracionamento desde que garantidos o mínimo de 8 horas ininterruptas no primeiro período do fracionamento e o gozo do restante dentro das 16 horas seguintes ao final do primeiro período. – <b>ADI 5322: inconstitucionalidade</b> do fracionamento do intervalo interjornada.	– Intervalo interjornada de 11 horas consecutivas, sendo vedados os fracionamento e redução (art. 66 da CLT).

	<b>MOTORISTA PROFISSIONAL</b> (arts. 235-A a 235-G da CLT e ADI 5322 – STF)	<b>Demais empregados (CLT)</b>
<b>DSR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Repouso semanal remunerado de 24 horas.</li> <li>– Art. 235-D, <i>caput</i>, CLT: permitia o adiamento do DSR, para que fosse usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio.</li> <li>– Art. 235-D, § 1º, CLT: permitia o fracionamento do DSR em 2 períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem.</li> <li>– Art. 235-D, § 2º, CLT: permitia cumulatividade de descansos semanais em viagens de longa distância, limitada ao número de 3 descansos consecutivos.</li> <li>– <b>ADI 5322: inconstitucionalidade</b> do adiamento, do fracionamento e da cumulação do DSR.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Repouso semanal remunerado de 24 horas concedido preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV, CF/88).</li> <li>– Impossibilidade de redução ou fracionamento do DSR.</li> <li>– Pagamento em dobro se não concedido DSR ou se concedido após o 7º dia (Súmula nº 146 do TST e OJ nº 410 da SDI-I do TST).</li> </ul>

### 3.7.3. PROFESSOR

- a) **Jornada de trabalho do professor:** a jornada de trabalho dos professores foi alterada pela Lei nº 13.415/2017, passando a ser permitido que o professor leccione em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente. A jornada semanal máxima permitida está prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988 no total de 44 horas semanais.
- b) **Salário proporcional.** Além das discussões acerca da jornada de trabalho, a alteração da redação do art. 318 da CLT causará impactos também no tocante ao salário proporcional do professor. O salário proporcional à jornada de trabalho é lícito e aceito pela jurisprudência do TST na OJ nº 358 da SDI-I:

**OJ nº 358 da SDI-I do TST.** I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida,

inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Com a mudança no artigo 318 da CLT, prevendo apenas a limitação semanal da jornada de trabalho, é possível que os professores sejam contratados para jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Assim, deixou de existir a previsão de jornada específica para esses trabalhadores, o que permite o pagamento de salário mínimo proporcional à jornada de trabalho, conforme previsto aos demais empregados na OJ nº 358, I, da SDI-I do TST.

- c) **Hipóteses de interrupção do contrato de trabalho (art. 320, § 3º, da CLT):** a categoria dos professores possui algumas peculiaridades em relação à suspensão do contrato de trabalho. Para facilitar os estudos, elaboramos o quadro comparativo abaixo:

<b>Hipótese</b>	<b>Professores</b> (art. 320, § 3º, da CLT)	<b>Demais empregados</b> (art. 473 da CLT)
<b>Casamento (gala)</b>	9 dias.	3 dias.
<b>Falecimento (luto)</b>	9 dias (cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho)	2 dias (falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica)

### 3.7.4. SERVIÇOS EM FRIGORÍFICOS

- a) **Intervalo remunerado (art. 253 da CLT):** Tendo em vista que a mudança de temperatura é prejudicial à saúde do trabalhador, após 1 hora e 40 minutos de trabalho contínuo, o empregado que presta serviços em frigoríficos e câmaras frias terá direito ao intervalo de 20 minutos, computado como tempo efetivo de trabalho.
- b) **Outros empregados expostos ao frio:** esse intervalo se aplica a outros empregados, desde que comprovada a exposição ao frio.

**Súmula n. 438 do TST.** O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no *caput* do art. 253 da CLT.

### 3.7.5. TRABALHO EM MINAS DE SUBSOLO

- a) **Jornada de trabalho:** os trabalhadores em minas de subsolo têm jornada de trabalho limitada a 6 horas diárias e 36 horas semanais em razão dos prejuízos que a atividade pode causar à saúde do trabalhador.

- b) **Intervalo remunerado (art. 298 da CLT):** em razão das atividades peculiares, o empregado terá direito, após 3 horas consecutivas de trabalho, a um intervalo de 15 minutos.

## 4. SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO – EMPREGADOR

### 4.1. EMPREGADOR

- a) **Conceito:** o conceito de empregador está previsto no art. 2º da CLT:

**Art. 2º da CLT:** Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

- b) **Princípio da alteridade:** o empregado não divide os riscos da atividade econômica com o empregador. Assim sendo, momentos de crise mundial, baixa produtividade, vendas abaixo das expectativas não autorizam o empregador a reduzir ou descontar salários de seus empregados.

### 4.2. GRUPO ECONÔMICO

- a) **O que é grupo econômico?** Ocorre grupo econômico quando as empresas estão ligadas entre si, ou seja, quando há “empresa-mãe e empresas-irmãs”<sup>6</sup>. Nesse caso, cada uma dessas empresas possui personalidade jurídica própria, isto é, CNPJ próprio, quadro de pessoal próprio, exercem atividades econômicas diversas etc. Com a Reforma Trabalhista, a nova redação dada ao § 2º do art. 2º da CLT estabelece o reconhecimento de duas formas de grupo econômico:

a.1) **Grupo econômico por subordinação:** essa modalidade já era prevista na redação do art. 2º, § 2º da CLT. No caso, o grupo pode ser formado na hipótese de existência de hierarquia entre as empresas. Para a prova de formação do grupo econômico por subordinação, é indispensável, portanto, demonstrar que há uma relação de controle entre uma ou mais empresas em relação às demais integrantes.

a.2) **Grupo econômico por coordenação:** a Reforma Trabalhista inovou ao prever a possibilidade de formação de grupo econômico por coordenação. De acordo com o novo dispositivo, mesmo que as empresas guardem cada uma sua autonomia, estará configurado o grupo econômico.

- b) **Caracterização do grupo econômico:** conforme preceitua o novo § 3º do artigo 2º da CLT, não há caracterização do grupo econômico apenas pela mera identidade de sócios entre as empresas, sendo necessária a demonstração do preenchimento de três requisitos:

b.1) interesse integrado;

b.2) a efetiva comunhão de interesses; e

6. “No caso do grupo econômico, uma figura em zigue-zague, quase em formato das árvores genealógicas que aprendemos com as ciências biológicas (empregado-empregador em linha reta e empregador com as empresas-irmãs e com a empresa-mãe, se houver, dele se ramificando).” SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho aplicado, vol. 1: Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 142.

b.3) a atuação conjunta das empresas integrantes

- c) **Contrato único:** se o empregado for contratado por uma das empresas, mas seu trabalho estiver sendo aproveitado pelas demais, terá um único contrato de trabalho, ou seja, sua carteira de trabalho não será assinada pelas duas empregadoras, mas apenas uma delas. Assim sendo, mesmo prestando serviços para duas empresas, a jurisprudência do TST tem entendido tratar-se de empregador único, ou seja, o grupo é o empregador. Nesse mesmo sentido, se o empregado receber pagamento de outra empresa pertencente ao mesmo grupo, em razão de serviços executados durante a sua jornada de trabalho, o valor recebido deverá integrar a remuneração do trabalhador.

### 4.2.1. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA E SUBSIDIÁRIA

- a) O candidato deve estar atento para não confundir responsabilidade solidária e responsabilidade subsidiária. Na primeira, todas as empresas são responsáveis integralmente pelo débito, podendo o trabalhador cobrar de apenas uma empresa ou de todas elas ao mesmo tempo; cabe ao empregado essa decisão. É a hipótese de configuração do grupo econômico, onde todas as empresas podem ser acionadas.

- b) Por sua vez, na responsabilidade subsidiária, há uma ordem de preferência, isto é, aciona-se primeiro o devedor principal, somente se este não pagar, cobra-se dos demais, como ocorre na hipótese de inadimplemento das obrigações trabalhistas na terceirização, de acordo com a Súmula nº 331, IV, do TST. Nesse caso, somente após a cobrança do empregador (empresa prestadora), é possível cobrar do tomador dos serviços.

### 4.3. SUCESSÃO DE EMPREGADORES

- a) **O que é sucessão de empregadores?** Conforme visto anteriormente, empregador é a empresa individual ou coletiva que assume os riscos da atividade econômica. O contrato de trabalho não está vinculado à figura do empregador, mas sim à figura da empresa. Se, por um lado, a personalidade é requisito indispensável para configurar o empregado, por outro, a impessoalidade é traço marcante para o empregador, pois as mudanças na estrutura jurídica da empresa não afetam os contratos de trabalho em curso. O fundamento legal da sucessão trabalhista está previsto nos seguintes artigos da CLT:

**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.

**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.

- b) **Requisitos:** para que seja configurada a sucessão trabalhista, é necessária a presença de 2 requisitos:
- b.1) **Transferência do estabelecimento:** há necessidade de transferência da parte produtiva (uni-

dade econômico-jurídica), possibilitando que o sucessor (que adquiriu o estabelecimento) continue explorando a atividade econômica do sucedido. A transferência apenas de partes separadas da sucedida (venda de equipamentos isolados para diversos compradores, um carro para determinado comprador, equipamentos eletrônicos para outro etc.), sem que proporcione a continuidade da atividade, não configura a sucessão. A transferência da unidade produtiva ocorre com a cessão do ponto comercial e da clientela, equipamentos, marca, banco de dados etc. Essa transferência poderá ser realizada mediante venda, incorporação, arrendamento, cisão, fusão etc.

- b.2) **Não ocorrência de paralisação da atividade:** após a sucessão, o sucessor deverá dar continuidade ao empreendimento, sem que fique paralisado por muito tempo<sup>7</sup>.
- c) **Consequência da sucessão trabalhista:** preenchidos os requisitos anteriores, o sucessor responderá pelos débitos trabalhistas. O sucessor, portanto, assumirá o bônus (riquezas produzidas pela empresa sucedida) e o ônus (débitos trabalhistas) decorrentes da sucessão.
- d) **Reforma Trabalhista:** estabelece expressamente que o sucessor responde por todas as obrigações trabalhistas na redação do atual art. 448-A da CLT. No caso de fraude na transferência das empresas, a responsabilidade será solidária.
- e) **Grupo econômico e sucessão trabalhista:** a formação do grupo econômico gera responsabilidade solidária entre as pessoas jurídicas que compõem o grupo. O TST já entendeu que não há responsabilidade solidária do novo empregador com o grupo econômico, exceto se comprovada má-fé ou fraude na sucessão (OJ nº 411 da SDI-I do TST).

#### 4.4. SÓCIO RETIRANTE

- a) **Sócio retirante:** a Reforma Trabalhista passou a regulamentar a figura do sócio retirante no art. 10-A da CLT, que compreende aquele que se retira da sociedade mediante notificação prévia aos demais sócios, devendo ocorrer alteração no contrato social da empresa. O sócio retirante responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio. Para a responsabilização do sócio, é necessário que a reclamação trabalhista seja ajuizada no período de até 2 anos depois de averbada a modificação do contrato. A responsabilidade subsidiária é determinada por um benefício de ordem, ou seja, o empregado somente poderá exigir dos sócios retirantes caso sigam a ordem de preferência exigida em lei:

- I – Empresa devedora;
- II – Sócios atuais;
- III – Sócios retirantes.

7. De acordo com Délio Maranhão: “Para que exista a sucessão de empregadores, são os requisitos indispensáveis: a) que um estabelecimento, como unidade econômico-jurídica, passe de um para outro titular; b) que a prestação de serviço pelos empregadores não sofra solução de continuidade.” SUSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho, vol. I. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 305.

#### 4.5. PODERES DO EMPREGADOR

- a) **Poderes do empregador:** o poder do empregador está previsto no art. 2º da CLT, pois o empregador “dirige a prestação pessoal de serviços”. Como ele assume exclusivamente os riscos da atividade econômica, há necessidade de organizar e controlar a prestação de serviços, mesmo que, para isso, seja necessária a aplicação de penalidades aos trabalhadores. Se de um lado há presença do poder de direção, por parte do empregado há também a presença da subordinação.
- b) **Poderes não são absolutos (*jus resistantiae*):** limites previstos na CLT e na CF/88, por exemplo, respeitar a intimidade e a dignidade do empregado. Aliás, se transmitida ordem ilegal (comprar entorpecentes, fazer sexo com clientes da empresa), alheia ao contrato (empregado contratado como professor de inglês, sendo exigido que transporte os filhos do empregador para escola e que faça suas compras de supermercado), ou desproporcional (trabalhar 18 horas por dia, ou sem equipamentos básicos de proteção), o empregado poderá se recusar<sup>8</sup> a cumprir a ordem dada.
- c) **Poder de controle:** por meio do controle, o empregador fiscaliza as tarefas executadas, verifica o cumprimento da jornada de trabalho e protege seu patrimônio, mediante o controle de estoque, produtividade etc. Os aspectos mais polêmicos desse poder serão a seguir analisados.
- c.1) **Limitação ao uso do banheiro:** o TST entendeu que ocorre abuso do poder de direção quando o empregador impede o empregado de utilizar o banheiro para evitar interrupção na produção.
- ci.2) **Fiscalização do correio eletrônico:** prevalece o entendimento de que, se o e-mail é da empresa (corporativo), utilizado como ferramenta de trabalho, há possibilidade de fiscalização.
- cii.3) **Revistas íntimas:** há expressa previsão em lei vedando revistas íntimas nas mulheres, art. 373-A, VI, da CLT. Essa proibição tem sido estendida também aos empregados do sexo masculino, com fundamento no princípio da igualdade.
- c.4) **Revistas pessoais:** quando realizadas com razoabilidade, sem que envolvam nudez, têm sido admitidas, desde que a atividade exercida justifique esse controle. O TST tem aceitado essas revistas pessoais, de bolsas, mochilas e sacolas, desde que não submetam o trabalhador a situação constrangedora. Aliás, a revista generalizada e impessoal desses pertences do empregado pode, segundo a jurisprudência do TST, ser realizada por pessoa do sexo oposto, por exemplo, segurança do sexo masculino fiscaliza a bolsa da empregada (sem que haja contato físico com a trabalhadora).
- c.5) **Fiscalização por câmeras:** de acordo com o Informativo nº 223 do TST, o monitoramento do ambiente de trabalho por câmeras é possível, desde que não haja o cometimento de excess-

8. De acordo com Délio Maranhão, o direito de resistência ou jus resistantiae: “A personalidade do empregado não se anula com o contrato de trabalho, razão pela qual lhe é reconhecido certo jus resistantiae no que respeita às determinações do empregador. Assim, pode ele, legitimamente, recusar-se ao cumprimento de uma ordem, por exemplo, que o coloque em grave risco, que fuja à natureza do trabalho contratado, que o humilhe ou diminua moralmente, ou seja ilícita, ilegal ou de execução extraordinariamente difícil.”

tos como câmeras espãs ou a instalação de câmeras que possam expor as partes íntimas dos empregados como banheiros ou vestiários ou em recintos destinados ao repouso.

- c.6) **Uso de polígrafo (detector de mentiras):** o TST decidiu no Informativo nº 170 que a utilização de polígrafo (detector de mentiras) nas relações de trabalho é ato ilícito do empregador, pois viola a dignidade humana e os direitos da personalidade do empregado.
- c.7) **Monitoramento do perfil do empregado em redes sociais:** há grande discussão doutrinária se o empregador pode realizar o monitoramento do perfil de seu empregado nas redes sociais. No âmbito das organizações de tendências, é possível o controle das manifestações dos trabalhadores que sejam contrárias ao posicionamento da empresa e que possam vir a comprometer sua imagem. No entanto, não é possível realizar o controle acerca das atividades do trabalhador ou de questões que envolvem o direito à privacidade e intimidade.
- c.8) **Violação à imagem:** a noção de imagem refere-se à projeção da pessoa em seus relacionamentos e na comunidade que está inserida. O direito à imagem é tutelado pela Constituição Federal no âmbito do patrimônio moral do indivíduo. Pode haver violação à imagem do trabalhador com a utilização não autorizada ou não retribuída da imagem ou a utilização com a finalidade de denegrir o trabalhador. Em todos os casos, é possível a reparação do dano causado<sup>9</sup>.
- c.9) **“Lista suja” de trabalhadores:** a divulgação de lista com nomes de trabalhadores que ingressaram com reclamação trabalhista enseja a indenização por danos morais aos trabalhadores prejudicados e à toda sociedade por meio de dano moral coletivo<sup>10</sup>, pois é uma medida discriminatória para impedir o exercício constitucional do direito de ação.
- c.9) **Restrições ao porte e uso do celular:** para a corrente majoritária, a restrição ao porte e ao uso do celular durante a jornada de trabalho e/ou nas dependências da empresa está dentro do poder de fiscalização e controle do empregador e, portanto, é permitido. Essa limitação, contudo, deve ser pautada pelos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e boa-fé objetiva. O empregador deve esclarecer os motivos da proibição, utilizando como fundamentos à proibição, por exemplo: 1. Serviços que exigem especial concentração do empregado (como no caso de caixa bancário); 2. Proteção de dados de terceiros (como no caso de empregado que trabalha no Serasa); e 3. Proibição legal (como no caso de empregados que trabalham dirigindo).

d) **Poder disciplinar:** conforme visto, o empregado está subordinado às ordens dadas pelo empregador, como forma de dinamizar e organizar os trabalhos desenvolvidos na empresa. Se verificada a desobediência às regras impostas, caberão as seguintes penalidades:

- d.1) **Advertência verbal ou escrita:** embora a advertência não esteja prevista na CLT, é admitida pela doutrina e jurisprudência, pois é, entre as penalidades, a mais benéfica ao empregado;
- d.2) **Suspensão disciplinar de, no máximo, 30 dias consecutivos (art. 474 da CLT):** nesse caso, o empregado ficará afastado das suas atividades, não receberá remuneração nem terá contado seu tempo de serviço, para adquirir férias, por exemplo.
- d.3) **Dispensa por justa causa (art. 482 da CLT):** essa é a penalidade mais grave, colocando fim ao contrato de trabalho.
- d.4) **Multa?** Nova modalidade de punição inserida pela Reforma Trabalhista, aplicável somente no caso de descumprimento contratual, sem justo motivo, por qualquer das partes, no caso de trabalho intermitente:

Art. 452-A, § 4º, CLT: 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.

## 5. RELAÇÕES DE TRABALHO LATO SENSU

a) As relações jurídicas a seguir não são consideradas relações de emprego, pois não estão presentes todos os requisitos essenciais à configuração do vínculo. Logo, essas relações de trabalho, em sentido amplo, não possuem o sistema protetivo previsto na CLT.

### 5.1. TRABALHO AUTÔNOMO

- a) O trabalhador autônomo é o prestador de serviços que atua como patrão de si mesmo<sup>11</sup>, ou seja, é a pessoa física que presta serviços por conta própria, assumindo os riscos do empreendimento. Exemplos de trabalhadores autônomos: médico, pedreiro, taxista, veterinário, diarista etc. Em geral, esse trabalhador é o dono das ferramentas e demais equipamentos indispensáveis para a realização das suas atividades, possui ampla liberdade para escolher o horário de trabalho e fixar o preço de seus serviços. Verifica-se, assim, que falta ao trabalhador autônomo o requisito da subordinação para que se configure a relação empregatícia.
- b) **Reforma Trabalhista:** a Lei nº 13.467/2017 inseriu o art. 442-B à CLT para prever que a contratação de autônomo, cumpridas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a condição de empregado. Entendemos que haverá a incidência do princípio da primazia da realidade em caso de discussão de vínculo trabalhista,

9. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 740.

10. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 743.

11. BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 204.

já que, configurada a subordinação, estará caracterizada a relação de emprego.

## 5.2. TRABALHADOR EVENTUAL

- a) O trabalhador eventual é aquele que presta serviços ocasionais, esporádicos. Ademais, outro critério para identificar o trabalhador eventual é que ele atue em atividades não permanentes da empresa. Exemplo: faculdade de direito contrata programador de sistemas por três dias, para atualização dos computadores. Veja que esse trabalho não é uma atividade permanente da faculdade, e, ainda, não há repetição das atividades desse profissional.

Verifica-se, no trabalho eventual, a ausência de expectativa de retorno ao local de trabalho, portanto falta o requisito da não eventualidade para configurar o vínculo empregatício.

## 5.3. TRABALHADOR AVULSO

- a) **Conceito:** a característica principal do trabalho avulso é a presença da intermediação de mão de obra, ou seja, o trabalhador avulso é colocado no local de trabalho com a intermediação do sindicato da categoria ou por meio do Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO.
- b) **Equiparação de direitos com os empregados urbanos e rurais:** embora esse trabalhador não seja empregado, o art. 7º, XXXIV, da CF/88 estendeu a ele todos os direitos previstos aos empregados.

## 5.4. TRABALHADOR VOLUNTÁRIO

- a) No trabalho voluntário, não há o requisito onerosidade. É possível o ressarcimento do trabalhador pelas despesas que realizou no trabalho, as quais não configuram contraprestação pelo serviço prestado.
- b) **Ministros e membros de entidades religiosas.** No dia 04 de agosto de 2023, foi publicada a Lei nº 14.647/2023, que alterou a CLT para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem. Nos termos do § 3º do art. 442 da CLT, em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária, não se aplicará a exclusão da relação de emprego. Nesse mesmo sentido já determinava o art. 9º da CLT, que entende por nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação. Assim, presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, deve-se reconhecer o vínculo entre o ministro e a entidade religiosa.

## 6. DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

- a) **Igualdade entre homens e mulheres:** é direito fundamental previsto no art. 5º, I, CF/88. Há, entretanto, diferenças que justificam o tratamento diferenciado dado à mulher nas relações de trabalho, sobretudo no tante à proteção à maternidade e dos efeitos da dupla jornada de trabalho.
- b) **Proteção à maternidade:** durante a gravidez é garantida à empregada gestante a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 consultas médicas e demais exames complementares.

- c) **Transferência de função (art. 392, § 4º, I, CLT):** É assegurada, também, a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, tendo garantida a retomada da função anteriormente exercida logo após o retorno ao trabalho.

- d) **Amamentação:** outra garantia dada à mulher, mesmo após a gestação, é amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade. Nesse caso, terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais de meia hora cada um. Aliás, nos estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade, estas terão local apropriado onde seja permitido guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação. O empregador, entretanto, tem a opção de manter convênio com entidades públicas ou privadas para suprir a exigência da creche no próprio estabelecimento (art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT). Com a Reforma Trabalhista, os períodos para amamentação deverão ser definidos por acordo individual entre a mulher e o empregador (art. 396, § 2º da CLT).

d.1) **Lei nº 13.509/2017:** o intervalo para amamentação foi estendido à empregada adotante.

d.2) **Locais para guarda dos filhos durante amamentação (art. 389, § 1º, CLT):** os estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

d.3) **Programa Emprega + Mulheres:** no dia 21 de setembro de 2022, foi publicada a Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Segundo o texto, os empregadores poderão adotar reembolso-creche para trabalhadores que possuam filhos com até 5 anos e 11 meses de idade, por meio de acordo individual ou negociação coletiva. Os empregadores que adotarem esse benefício, ficam desobrigados de da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação.

d.4) **Convênios:** o empregador, entretanto, tem a opção de manter convênio com entidades públicas ou privadas para suprir a exigência da creche no próprio estabelecimento (art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT).

- e) **Aborto não criminoso:** no caso de aborto não criminoso, devidamente comprovado por exame médico oficial, a mulher terá direito a um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

- f) **Discriminação salarial/de gênero no ambiente de trabalho:** a igualdade de tratamento entre homens e mulheres é imposta pelo art. 5º, inciso I, da Constituição Federal. Especificamente à igualdade salarial, há a vedação de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX, CF/88). Previsão similar também é encontrada na CLT:

**Art. 461, CLT:** Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresa-

**Henrique Correia**

COMO SE PREPARAR PARA OS  
**CONCURSOS DE**  
**TÉCNICO E**  
**ANALISTA**  
**(TJs, TRFs e TRTs)**

Kit em

**3**

volumes

- Teoria Resumida
- **CADERNO DE QUESTÕES**
- Gabarito

**2<sup>a</sup>** | revista  
Edição | atualizada  
ampliada

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

# DIREITO DO TRABALHO

Henrique Correia

## 1. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

### 01. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 17/2022)

Conforme previsão legal, o juiz do trabalho, ao analisar uma convenção coletiva de trabalho juntada no processo para embasar determinado pedido formulado pelo reclamante, deverá se pautar pelo princípio de

- intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.
- observância irrestrita dos princípios que regem o Direito do Trabalho.
- respeito às normas de direito comum, desde que não colidam com princípios do direito laboral.
- salvaguarda dos interesses do trabalhador hipossuficiente.
- intocabilidade da autonomia da vontade coletiva.

#### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão aborda as fontes do direito do trabalho e, mais do que isso, a alteração trazida pela Reforma Trabalhista no tocante à análise de convenções e acordos coletivos pela Justiça do Trabalho e na edição e alteração de súmulas pelos tribunais do trabalho.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* “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**” (art. 8º, §3º da CLT – grifos acrescidos).

Vê-se, portanto, que a redação do § 3º do art. 8º da CLT restringiu consideravelmente a atuação dos juízes na interpretação das normas coletivas, obrigando o Poder Judiciário a analisar tão somente a conformidade da norma coletiva aos requisitos de validade do negócio jurídico e ao respeito da autonomia da vontade coletiva, nos termos do art. 104 do Código Civil. De nossa parte, entendemos que essa alteração viola os princípios constitucionais da inafastabilidade da jurisdição e do acesso à Justiça previstos no art. 5º, XXXV, da CF/88.

### 02. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 4/2022)

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, no exame de uma convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho balizará sua atuação pelo princípio da

- intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.
- interpretação mais favorável ao empregado.
- estrita legalidade, em detrimento da autonomia privada coletiva.
- condição mais benéfica ao empregado, hipossuficiente na relação.
- primazia da realidade.

#### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão aborda as fontes do direito do trabalho e, mais do que isso, a alteração trazida pela Reforma Trabalhista no tocante à análise de convenções e acordos coletivos pela Justiça do Trabalho e na edição e alteração de súmulas pelos tribunais do trabalho.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* “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**” (art. 8º, §3º da CLT – grifos acrescidos).

Vê-se, portanto, que a redação do § 3º do art. 8º da CLT restringiu consideravelmente a atuação dos juízes na interpretação das normas coletivas, obrigando o Poder Judiciário a analisar tão somente a conformidade da norma coletiva aos requisitos de validade do negócio jurídico e ao respeito da autonomia da vontade coletiva, nos termos do art. 104 do Código Civil. De nossa parte, entendemos que essa alteração viola os princípios constitucionais da inafastabilidade da jurisdição e do acesso à Justiça previstos no art. 5º, XXXV, da CF/88.

### 03. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 2/2018) Acerca das fontes do Direito do Trabalho, considere:

- As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, apenas pela jurisprudência, por analogia, por equidade, pelo direito comparado e outros princípios e normas gerais de direito, admitindo-se, excepcionalmente, que um interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
- 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.
- No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho, além de analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei), poderá anular cláusulas coletivas com base em juízos de valor sobre o pactuado, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção adequada na autonomia da vontade coletiva.

Está correto o que se afirma APENAS em

- I.
- II.
- II e III.
- I e III.
- I e II.

#### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão aborda as fontes do direito do trabalho e, mais do que isso, a alteração trazida pela Reforma Trabalhista no tocante à análise de convenções e acordos coletivos pela Justiça do Trabalho e na edição e alteração de súmulas pelos tribunais do trabalho. Todos os itens encontram respaldo no art. 8º da CLT.

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

Assim, em caso de lacuna no ordenamento jurídico, deverão ser utilizadas técnicas de integração elencadas no art. 8º da CLT, de forma a completar as lacunas deixadas pelo legislador. Note-se que poderão ser utilizados os usos e costumes que não constam no enunciado. Além disso, o interesse de classe ou particular não prevalece o interesse público.

**Assertiva II. Correta.** “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” (Art. 8º, §2º da CLT). Nota-se, assim, que o § 2º do art. 8º da CLT alterou

profundamente o alcance das Súmulas e OJs do TST e das Súmulas dos TRTs, impondo que elas não podem restringir direitos legalmente previstos, nem mesmo criar obrigações que não estejam previstas em lei. Pensamos que o art. 8º, § 2º, é inconstitucional por violar frontalmente a separação dos poderes, restringindo a função típica do judiciário: julgar. Tanto é assim que, em todos os demais ramos do direito, não existe limitação para a interpretação do direito pelos juízes, pois essa é uma das principais funções da jurisdição. Para uma prova objetiva, recomendo que o candidato fique atento ao texto legal da CLT.

**Assertiva III. Incorreta.** “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” (art. 8º, §3º da CLT – grifos acrescidos).

Vê-se, portanto, que a redação do § 3º do art. 8º da CLT restringiu consideravelmente a atuação dos juízes na interpretação das normas coletivas, obrigando o Poder Judiciário a analisar tão somente a conformidade da norma coletiva aos requisitos de validade do negócio jurídico e ao respeito da autonomia da vontade coletiva, nos termos do art. 104 do Código Civil. De nossa parte, entendemos que essa alteração viola os princípios constitucionais da inafastabilidade da jurisdição e do acesso à Justiça previstos no art. 5º, XXXV, da CF/88.

**04. (FCC – Técnico Judiciário – Área Judiciária – TRT 15/2018)** No Direito do Trabalho, as sentenças normativas da Justiça do Trabalho, os costumes e a Convenção Coletiva de Trabalho são classificados, respectivamente, como fontes:

- formal autônoma, material heterônima e formal autônoma.
- material autônoma, formal heterônima e formal autônoma.
- formal autônoma, material heterônima e material heterônima.
- material heterônima, formal autônoma e material heterônima.
- formal heterônima, formal autônoma e formal autônoma.

#### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão aborda o tema fontes do Direito do Trabalho e é considerada de nível fácil. Sabendo os conceitos de fontes materiais e fontes formais (autônomas e heterônomas) você responderá com mais facilidade as perguntas sobre esse tema.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* **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. Exemplo: as constantes reivindicações dos trabalhadores por mais direitos trabalhistas. Essas reivindicações também ocorrem por parte dos empregadores, na forma de pressões das empresas para reduzir ou flexibilizar os direitos trabalhistas.

**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. As fontes formais são divididas em fontes formais autônomas e heterônomas.

As fontes formais autônomas são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas. Já nas fontes formais heterônomas não há participação direta dos destinatários, ou seja, essas fontes possuem origem estatal (Legislativo, Executivo ou Judiciário).

Diante da explicação exposta, chegamos à resposta da questão:

I) Sentença normativa: **Fonte formal heterônoma.** Por meio da sentença normativa, os tribunais colocam fim ao conflito coletivo, criando novas condições de trabalho.

II) Costumes: **Fonte formal autônoma.** Costume é a prática reiterada de uma conduta numa dada região ou empresa. Note-se que o costume é desenvolvido pelas próprias partes envolvidas na relação de trabalho, não sendo imposto pelo Estado.

III) Convenção coletiva: **Fonte formal autônoma.** É o acordo entre sindicato profissional (trabalhadores) e sindicato da categoria econômica (empregadores).

**05. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 6/2018)** O artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho elenca algumas fontes subsidiárias ou supletivas do Direito do trabalho, NÃO se incluindo

- direito comparado.
- jurisprudência.
- analogia.
- usos e costumes.
- convenção coletiva de trabalho.

#### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** na ausência de legislação ou disposição contratual, a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas poderão se valer de técnicas de integração. Se houver um caso ainda não previsto em lei, o juiz estará obrigado a julgá-lo, pois a função do magistrado é pacificar os conflitos, mesmo não existindo lei específica para aquele caso. O juiz utilizará, como forma de preencher a lacuna deixada pelo legislador, as técnicas de integração previstas no art. 8º da CLT.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* Nos termos do art. 8º da CLT: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela **jurisprudência**, por **analogia**, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os **usos e costumes**, o **direito comparado**, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

Note, dessa forma que as convenções coletivas de trabalho não são elencadas como fontes de integração, tratando-se de verdadeiras fontes formais autônomas do Direito do Trabalho (já que produzidas pelas próprias partes e não por um terceiro estranho à relação de emprego, como se dá com as fontes formais heterônomas). Por sua vez, a jurisprudência, a analogia, os usos e costumes e o direito comparado estão expressamente previstos no rol do art. 8º da CLT como fontes de integração do Direito do Trabalho.

## 2. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

**Nota do autor sobre o tema princípios:** Os princípios representam a base do ordenamento jurídico. O Direito do Trabalho possui princípios específicos, que desempenham funções essenciais para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Esses princípios servem de orientação para os aplicadores do direito (juízes, 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.

**06. (FUMARC – Técnico Judiciário – TRT 3/2022)** Os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas são:

- Anuláveis.
- Lícitos, se feitos com a anuência do empregado.
- Nulos de pleno direito.
- Válidos, se causados por agentes diversos da pessoa empregadora.
- Válidos, se expressarem costumes arraigados no âmbito da prestação do serviço.

#### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão trata sobre o princípio da primazia da realidade. No Direito Individual do Trabalho, 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. É óbvio que esse documento não corresponde à verdade dos fatos. Outro exemplo: pagamento “por fora”, empregado registrado em carteira com um salário-mínimo, mas recebe mil reais, como forma de burlar o pagamento de encargos trabalhistas (INSS e FGTS). Em ambos os casos, há aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma (documentos não representam a verdade dos fatos).

Apesar da importância e abrangência do tema, exigia tão somente o conhecimento da legislação e apresentava baixo nível de complexi-

dade, o que não é habitual nas provas de Analista e Técnico de TRTs. Aliás, todas as provas desse concurso, de maneira geral, apresentaram um grau de complexidade abaixo do esperado.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação." (art. 9º, CLT).*

**07. (FUMARC – Técnico Judiciário – TRT 3/2022)** Acerca dos princípios trabalhistas, NÃO é correto afirmar:

- O princípio da boa-fé indica que o empregado e o empregador não podem negociar parcelas remuneratórias e condições de trabalho no curso do contrato de trabalho.
- O princípio da inalterabilidade contratual lesiva indica que o empregador não pode alterar o contrato de emprego, a fim de piorar as condições impostas contratualmente ao empregado.
- O princípio da irredutibilidade salarial informa que o poder de compra do salário do trabalhador não pode ser diminuído.
- O princípio da primazia da realidade sobre a forma indica que o dia a dia laboral é mais importante do que aquilo que está meramente colocado em contrato.
- O princípio da proteção indica que o Direito do Trabalho é um ramo jurídico especial, voltado para a proteção da parte hipossuficiente das relações de emprego, notadamente o trabalhador.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão trata sobre os princípios do Direito do Trabalho. Os princípios representam a base do ordenamento jurídico. O Direito do Trabalho possui princípios específicos, que desempenham funções essenciais para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Esses princípios servem de orientação para os aplicadores do direito (juízes, procuradores do trabalho, advogados etc.) e têm, ainda, a função de inspirar e orientar os legisladores (deputados e senadores) na elaboração das leis.

Trata-se de uma excelente questão para lembrarmos alguns dos princípios que iluminam este ramo do Direito.

**Alternativas "a" e "b":** corretas. O princípio da boa-fé contratual é considerado como cláusula geral, devendo ser observado em todos os contratos, inclusive nos contratos de trabalho. Nesse sentido:

**Art. 422 do CC/2002:** Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Nesse sentido, dada a condição de hipossuficiência do empregado frente ao empregador, as partes não podem negociar parcelas remuneratórias e condições de trabalho no curso do contrato de trabalho. Aliás, no Direito do Trabalho, é vedada qualquer alteração contratual que seja lesiva ao empregado, mesmo se houver consentimento deste:

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

**Alternativa "c":** incorreta. O Princípio da irredutibilidade salarial veda a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto 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 trabalhadores. Caso seja 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, CLT, incluído pela Reforma Trabalhista,

**Alternativa "d":** correta. No Direito Individual do Trabalho, 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. É óbvio que esse documento não corresponde à verdade dos fatos. Outro exemplo: pagamento "por fora", empregado registrado em carteira com um salário-mínimo, mas recebe mil reais, como forma de burlar o pagamento de encargos trabalhistas (INSS e FGTS). Em ambos os casos, há aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma (documentos não representam a verdade dos fatos).

**Alternativa "e":** correta. A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao hipossuficiente. Esse princípio protetivo tem por finalidade estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista. A necessidade do princípio protetor tem fundamento na subordinação exercida pelo empregador, limitando a autonomia da vontade. Explica-se: em um contrato de locação (contrato civil), por exemplo, as partes têm liberdade de recusar as propostas uma da outra. Assim, se o proprietário pedir um valor elevado pelo aluguel, o locatário poderá entregar o imóvel. Da mesma forma, se o locatário pedir ao proprietário que reforme todo o imóvel, ele provavelmente se recusará. Veja que nesse contrato civil (locação) há plena liberdade em contratar, pois as partes (locador e locatário) estão em pé de igualdade.

Gabarito: C.

**08. (AOCP – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 1/2018)** No que diz respeito aos princípios do direito material do trabalho, assinale a alternativa INCORRETA.

- O direito comum é fonte subsidiária do direito do trabalho.
- Em razão da vigência do princípio da proteção no direito do trabalho, é correto afirmar que, em havendo a coexistência de dois regulamentos em determinada empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.
- Em razão da vigência do princípio da proteção e da norma mais favorável no direito do trabalho, é correto afirmar que, em havendo a coexistência de dois regulamentos em determinada empresa, o empregado poderá aderir às regras mais benéficas de um ou de outro, não estando obrigado a fazer opção por apenas um deles.
- O princípio da aplicação da norma mais favorável é um desdobramento do princípio da proteção.
- O princípio da proteção pressupõe a proibição de alterações contratuais lesivas ao empregado, razão pela qual as cláusulas de regulamento de empresa que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente somente atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração respectiva.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão aborda o tema princípios do direito do trabalho, assim como as fontes subsidiárias desse ramo do direito. Para respondê-la, além do conhecimento das disposições sumuladas sobre o assunto, o candidato deveria conhecer aspectos doutrinários do princípio, em especial do princípio protetivo.

**Alternativa "a":** "O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho" (Art. 8º, §1º da CLT). Esse dispositivo foi modificado pela Reforma Trabalhista. Note-se, dessa forma, que não há mais disposição no sentido de que deveria haver compatibilidade entre direito comum e os princípios fundamentais do direito do trabalho.

**Alternativa "b":** "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" (Súmula nº 51, II do TST).

**Alternativa "c":** "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" (Súmula nº 51, II do TST). De modo diverso do que sustenta a alternativa, a opção por um dos regulamentos, mesmo que prejudicial ao empregado, implica renúncia às regras do outro regulamento.

**Alternativa "d":** O princípio protetor é diretriz aplicada ao Direito do Trabalho. A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao hipossuficiente<sup>1</sup>. Esse princípio protetivo tem por finalidade estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista. A necessidade do princípio protetor tem fundamento na subordinação exercida pelo empregador, limitando a autonomia da vontade.

1. Hipossuficiente é a parte juridicamente mais fraca na relação jurídica trabalhista, isto é, o empregado.

Este princípio se desdobra em outros três: princípio da norma mais favorável, princípio do *in dubio pro operario* e princípio da condição mais benéfica.

**Alternativa “e”.** “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (Súmula nº 51, I do TST). Segundo o princípio da condição mais benéfica, empregado tem assegurada 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. Além disso, de acordo com princípio da inalterabilidade contratual lesiva, a alteração do contrato de trabalho somente é possível, em regra, sem que haja prejuízos diretos ou indiretos ao empregado.

**09. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 6/2018)** Inocando a regra da condição mais benéfica ao empregado, que se insere no princípio da proteção peculiar ao Direito do Trabalho, é correto afirmar:

- Havendo conflito entre duas normas jurídicas, prevalece a mais favorável ao empregado.
- Havendo dúvida quanto ao alcance da norma tutelar, julga-se a favor do empregado.
- As normas legais não prevalecem diante de normas instituídas por convenção ou acordo coletivo, por terem estas destinação mais específica.
- A supressão de direitos trabalhistas instituídos por regulamento de empresa só alcança os empregados admitidos posteriormente.
- As condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em acordo.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão aborda o princípio da condição mais benéfica. Você deve estar atento ao que solicita a questão, pois o princípio protetor abrange 3 princípios:

<i>In dubio pro operario.</i>	Norma mais favorável.	Condição mais benéfica.
Quando existirem várias interpretações sobre o mesmo fato, deve-se escolher a interpretação mais benéfica ao trabalhador.	Quando existir duas ou mais normas possíveis de serem aplicadas, deve-se escolher a maior favorável ao trabalhador.	É assegurado ao trabalhador as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho.

**Alternativa “a”.** O exposto na alternativa dispõe sobre o princípio da norma mais favorável. Assim, entre duas ou mais normas passíveis de aplicação, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. Referido princípio foi mitigado pelo advento da Reforma Trabalhista, tendo em vista a inserção dos arts. 620 e 611-A à CLT.

Segundo o art. 620 da CLT, prevalece o disposto no acordo coletivo, sejam as disposições nele contidas mais favoráveis ou não àquelas constantes na convenção coletiva.

Já o art. 611-A da CLT estabelece casos em que o disposto em convenção ou acordo coletivo prevalecerá sobre a lei.

**Alternativa “b”.** A alternativa trata da aplicação do princípio *in dubio pro operario*. Quando houver várias interpretações sobre a mesma norma, o intérprete utilizará a interpretação mais favorável ao trabalhador. Ressalta-se que esse princípio foi superado pelo princípio da norma mais favorável. Ademais, não se aplica o princípio *in dubio pro operario* na área processual. No processo, as partes serão iguais, recebem o mesmo tratamento. Exemplo: prazo idêntico para apresentar razões finais e ingressar com recurso.

**Alternativa “c”.** Segundo o princípio da norma mais favorável, entre duas ou mais normas passíveis de aplicação, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. Este critério foi, todavia, mitigado pela previsão contida nos arts. 620 e 611-A da CLT.

**Alternativa “d”.** “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (Súmula nº 51, I do TST). Dessa forma, há aplicação do princípio da condição mais benéfica nessa Súmula do TST, pois as vantagens conquistadas pelos

empregados devem ser mantidas mesmo com a alteração no regulamento da empresa. As novas disposições regulamentares atingem somente os novos empregados.

**Alternativa “e”.** A alternativa trata do princípio da norma mais favorável. Ademais, ao contrário do afirmado, o acordo coletivo é que prevalece sobre a convenção coletiva de 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.

**10. (AOC – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador Federal – TRT 1/2018)** Os princípios estão situados no ordenamento jurídico cumprindo uma função integrativa de lacunas, partindo das leis para atingir as regras gerais que delas derivam. Com base nessa premissa, assinale a alternativa correta.

- O princípio da proteção, que busca conferir ao trabalhador uma equidade processual, subdivide-se em 3 (três) outros princípios: *in dubio pro societa*, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica.
- Segundo o princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho, predomina a verdade real em face da verdade formal, ou seja, predomina a verdade da forma em face da verdade dos fatos.
- Em relação ao princípio da aplicação da norma mais favorável, a Teoria do Conglobamento defende que através da comparação das diversas regras sobre cada instituto ou matéria, respeitando-se o critério da especialização, deve ser buscada a norma mais favorável ao caso.
- O princípio da inalterabilidade contratual veda a possibilidade de alterações no contrato de trabalho, lesivas ou benéficas ao trabalhador.
- O princípio da vedação à redução Salarial não sofre qualquer tipo de mitigação, não podendo Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho dispor sobre redução salarial.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** Os princípios representam a base do ordenamento jurídico. O Direito do Trabalho possui princípios específicos, que desempenham funções essenciais para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. 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.

**Alternativa “a”.** O princípio da proteção, que busca conferir ao trabalhador uma equidade processual, subdivide-se em 3 (três) outros princípios: *in dubio pro operario*, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

**Alternativa “b”.** Pelo 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. É óbvio que esse documento não corresponde à verdade dos fatos.

**Alternativa “c”.** 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 doutrina.

**Alternativa “d”.** No Direito do Trabalho, é vedada qualquer alteração contratual que seja lesiva ao empregado, mesmo se houver consentimento deste (artigo 468, *caput*, da CLT). Alterações benéficas, portanto, são permitidas.

**Alternativa “e”.** A redução salarial poderá ser pactuada via negociação coletiva, nos termos do art. 7º, VI da CF/88. Trata-se de espécie de flexibilização prevista na Constituição Federal. Caso seja pactuada cláusula que reduza o salário, o art. 611-A, §3º da CLT prevê a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

**3. DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO EMPREGADO****11. (FGV – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017)**

Dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988, aquele que até o presente momento NÃO foi regulamentado é:

- participação nos lucros ou resultados;
- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;
- repouso semanal remunerado;
- adicional para atividade penosa;
- fundo de garantia por tempo de serviço.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão exigia que o candidato conhecesse os direitos previstos na Constituição que não foram regulamentados pelo legislador. É imprescindível a prévia leitura e memorização do rol de direitos do art. 7º da CF/88.

**Alternativa “a”.** A verba Participação nos Lucros ou Resultados é regulamentada pela Lei nº 10.101/2000. Verifica-se que a PLR não substitui nem complementa a remuneração do empregado. Assim sendo, não integra ou reflete para qualquer efeito trabalhista. O pagamento da PLR deve ocorrer no máximo duas vezes por ano. De acordo com a Lei nº 10.101/2000:

**Art. 3º** A participação nos lucros ou resultados não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 2º É **vedado** o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em **periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil** (grifos acrescidos).

Com a Reforma Trabalhista, é possível acordo ou convenção coletiva, com força superior à lei, que trate sobre a PLR, nos termos do art. 611-A, XV da CLT.

**Alternativa “b”.** O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço foi regulamentado pela Lei nº 12.506/2011. Para empregados com até um ano de contrato o aviso-prévio será de 30 dias. A cada ano de contrato, serão acrescidos 3 dias na duração do aviso, até o limite de 60 dias. Assim sendo, a duração do aviso-prévio poderá ter até 90 dias (prazo mínimo de 30 dias + 60 dias do aviso proporcional). Além disso, o aviso-prévio encontra regulamentação de concessão e efeitos nos arts. 487 a 491 da CLT.

**Alternativa “c”.** O repouso semanal remunerado foi regulamentado pela Lei nº 605/1949. Esse período é de, no mínimo, 24 horas consecutivas, e será concedido pelo menos uma vez por semana, preferencialmente aos domingos. Independentemente da jornada do empregado (mesmo que trabalhe 6 horas por dia), terá direito ao descanso de 24 horas consecutivas. Esse período de descanso corresponde a uma interrupção do contrato de trabalho, pois, embora não tenha prestação de serviços, há pagamento de salário.

**Alternativa “d”.** O adicional para atividade penosa não foi regulamentado por lei. Embora exista previsão expressa do adicional de penosidade na Constituição Federal, não há lei ordinária que o regule, inexistindo a base de cálculo e demais previsões necessárias para que seja exigido. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não regulamentou o adicional de penosidade.

**Alternativa “e”.** O FGTS é regulamentado pela Lei nº 8.039/1990. O FGTS é uma “poupança forçada” suportada exclusivamente pelo empregador. Todos os meses, ao quitar o salário e demais adicionais, o empregador deverá depositar numa conta vinculada do trabalhador 8% da sua remuneração. Exemplo: empregado recebe R\$ 1.000,00 de salário. Logo, o empregador deverá depositar R\$ 80,00 na conta vinculada do trabalhador, a título de FGTS. Veja que, para fins de FGTS, não há desconto a ser suportado pelo trabalhador. Esses depósitos destinam-se à indenização por tempo de serviço do empregado.

**Gabarito: D.**

**12. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador – TRT 24/2017)** A doutrina considera como uma das inovações marcantes da Constituição Federal do Brasil de 1988 em relação às anteriores a previsão no seu artigo 7º de um rol de direitos dos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social, dentre os quais:

- prazo prescricional trintenário para reclamação de FGTS; seguro-desemprego para situações gerais de desemprego.
- prevalência do negociado sobre o legislado; piso salarial desvinculado da extensão e da complexidade do trabalho.
- décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; proteção em face da automação, na forma da lei.
- liberdade sindical mitigada; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, como excludente da indenização a que este estaria obrigado, quando incorresse em dolo ou culpa.
- igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso desde que sindicalizado; possibilidade de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão exigia o conhecimento do art. 7º da CF/88, que traz os direitos constitucionais dos trabalhadores.

**Alternativa “a”.** De acordo com o art. 7º da CF/88: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço”. Por sua vez, o prazo de prescrição trintenário para o FGTS não está previsto na CF/88, que somente traz a regra geral de prescrição quinquenal e bienal das obrigações trabalhistas:

**Art. 7º, CF/88:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

Ressalta-se que a antiga redação da Súmula nº 362 do TST dispunha que, se observado o prazo de 2 anos para ingresso com a reclamação trabalhista, o trabalhador poderia pleitear os últimos 30 anos. Era a chamada prescrição trintenária. Cabe ressaltar, entretanto, que em novembro/2014, o STF2 julgou, por maioria de votos, pela redução do prazo de prescrição dos depósitos do FGTS para 5 anos. Abandonou-se, portanto, a tese da prescrição trintenária. Diante da nova posição assumida pelo STF, o TST alterou, em junho/2015, o teor da Súmula nº 362 do TST, para também prever a prescrição quinquenal (5 anos) para o direito de reclamar o não recolhimento dos depósitos do FGTS:

**Súmula nº 362 do TST:** FGTS. Prescrição.

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

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

**Alternativa “b”.** “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, V e XXVI, CF/88). A Constituição Federal não reconhece a prevalência do negociado sobre o legislado, pois apenas assegura a necessidade de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Cumprir destacar que o mote da reforma trabalhista, especialmente na redação do art. 611-A da CLT, consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. As próprias partes da relação jurídica podem transacionar com maior liberdade, pois, em um dos polos da relação jurídica está o sindicato da categoria profissional.

- Ver ARE 709.212/DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Data de Julgamento: 13/11/2014.

**Alternativa “c”.** O décimo terceiro salário é uma gratificação salarial obrigatória prevista na CF/88 e na Lei nº 4.090/1962. São destinatários dessa gratificação empregados urbanos e rurais, os trabalhadores avulsos e os empregados domésticos. De acordo com o art. 7º, VIII, da CF/88:

**Art. 7º, VIII, CF/88:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

Além disso, a CF/88 assegura, em seu art. 7º, XVII, a proteção em face da automação, nos termos da lei. Cumpre ressaltar que este direito não foi estendido ao empregado doméstico, nos termos do art. 7º, parágrafo único da CF/88. Até o momento, não há legislação de caráter geral estabelecendo essa proteção constitucional.

**Alternativa “d”.** “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, **sem excluir a indenização** a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (art. 7º, XXVIII, CF/88 – grifos acrescidos). A previsão de seguro contra acidentes de trabalho não exclui a indenização a que o empregador está obrigado, por dolo ou culpa.

Além disso, a liberdade sindical é garantida pelo art. 8º da CF/88. É necessário, contudo, ressaltar que a liberdade sindical não é plena no Brasil, uma vez que ainda é aplicado o princípio da unicidade sindical, com a existência de um único sindicato representativo de categoria profissional ou econômica em uma mesma base territorial, nunca inferior ao limite de um município.

**Alternativa “e”.** Não se exige a sindicalização do trabalhador avulso para que seja reconhecida a igualdade de direitos com o empregado. Além disso, não pode haver distinção entre o trabalho técnico, manual e intelectual:

**Art. 7º, CF/88:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

(...)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

**Gabarito: C.**

#### 4. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO

**13. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 23/2016)** Trata-se de uma hipótese de renúncia INVÁLIDA:

- Não havendo previsão contratual ou legal expressa, a opção de Edmundo, funcionário público, pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.
- Josiel, advogado de larga experiência profissional, é contratado para trabalhar com pessoalidade, subordinação e continuidade no departamento jurídico da empresa Indústrias Pantaneiras S/A, recebendo remuneração mensal fixa, mas se recusa a ser registrado como empregado, afirmando que tem conhecimento suficiente para exercer sua autonomia de vontade, escolhendo o regime jurídico de sua contratação.
- Augusto, imediatamente após retornar de afastamento médico decorrente de acidente do trabalho sofrido, com a cessação do benefício previdenciário, pede demissão e, perante o sindicato que o representa, assina documento renunciando à estabilidade no emprego de que era detentor.
- Euzébio, dirigente de sindicato com base territorial em Cuiabá – MT, solicita ao empregador transferência para Palmas – TO. A solicitação da transferência corresponde, nos termos da lei, a uma renúncia tácita à estabilidade do qual era detentor.
- Na empresa Fortes & Fortes Indústrias Metalúrgicas Ltda. existem dois regulamentos empresariais em vigor. Ronaldo, empregado da empresa há quinze anos, opta por aderir ao regulamento mais novo, renunciando às regras do sistema do outro.

#### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão aborda o tema da renúncia no Direito do Trabalho. O candidato deve estar atento para o fato de que a questão exige que seja assinalada a hipótese de renúncia **inválida**.

**Alternativa “a”.** “Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.” (Súmula nº 243 do TST).

**Alternativa “b”.** “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (art. 3º, CLT). Destaca-se que, uma vez reconhecido o vínculo de emprego, não é possível a renúncia do trabalhador à sua condição de empregado diante do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

**Alternativa “c”.** “O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.” (art. 500, CLT).

A Reforma Trabalhista revogou o § 1º e 3º do art. 477, que previam a homologação das verbas rescisórias para os trabalhadores com mais de um ano de serviço e passou a estabelecer apenas a necessidade de comunicação da dispensa aos órgãos competentes. Entendemos, entretanto, que no caso do empregado estável, essa assistência continua a existir.

**Alternativa “d”.** Nesse sentido, estabelece o art. 543, § 1º, CLT:

**Art. 543, CLT:** O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º: O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

**Alternativa “e”.** “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.” (Súmula nº 51, II, do TST)

**Gabarito: B.**

**14. (FCC – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 9/2015)** Considere:

- Inobstante o princípio basilar do Direito Individual do Trabalho no tocante à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, não há impedimento na supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, da arguição da prescrição ou em face do não exercício, pelo credor trabalhista, de prerrogativa legal, como no caso da decadência.
- A renúncia e a transação são exemplos de supressão de direitos trabalhistas, operadas pelos titulares de seus direitos, sendo a renúncia ato unilateral da parte e a transação ato bilateral, pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas.
- Mesmo sendo titular de um direito indisponível, o trabalhador não pode dispor de todos os seus direitos trabalhistas, que estão acobertados pela indisponibilidade absoluta, como é o caso do direito ao registro em CTPS, ao salário mínimo e à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Está correto o que se afirma em

- I, II e III.
- I e II, apenas.
- I e III, apenas.
- II, apenas.
- I, apenas.

#### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão aborda o tema da renúncia e transação no Direito do Trabalho. Lembre-se de que, 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.

**Assertiva I. Correta.** 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,