

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

3^a | revista
Edição atualizada
ampliada

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

DIREITO DO TRABALHO

Henrique Correia

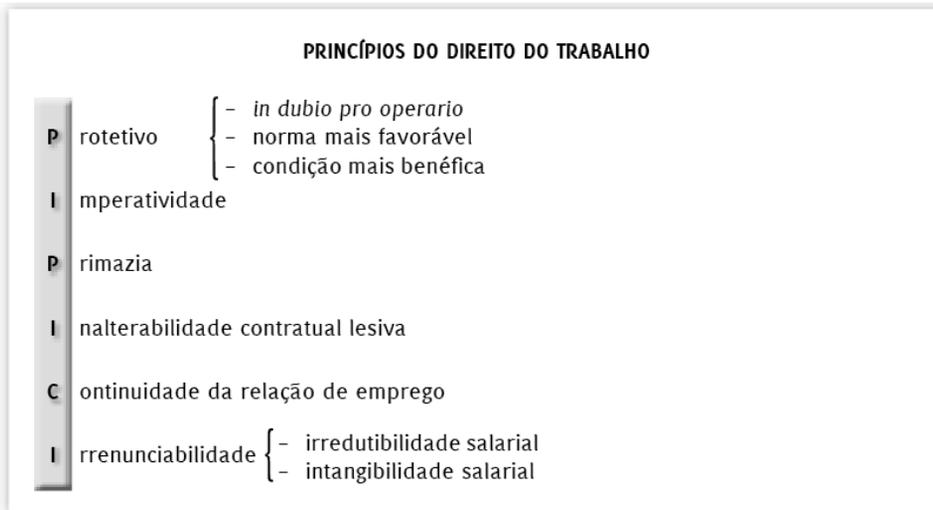
1. DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

1.1. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

- a) **Princípio da norma mais favorável:** entre duas ou mais normas possíveis de serem aplicadas, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. A aplicação de uma norma leva à renúncia da outra. A Reforma Trabalhista, entretanto, passou a prever a prevalência do negociado sobre o legislado, portanto, os instrumentos coletivos são superiores à lei nos casos do art. 611-A da CLT.
- Além disso, havendo conflito entre acordo coletivo e convenção coletiva, o acordo sempre deverá prevalecer (Art. 620 da CLT).
- b) **Princípio da condição mais benéfica:** esse princípio assegura ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no art. 468 da CLT. Diante disso, os benefícios concedidos pelo empregador / empresa não poderão ser alterados para pior.
- c) **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. Esse princípio é utilizado para afastar as fraudes trabalhistas, como contratos fraudulentos, pagamento “por fora”, assinaturas de recibos em branco pelo empregado etc. Deve-se, em resumo, buscar a verdade.
- d) **Princípio da imperatividade das normas trabalhistas:** No Direito do Trabalho prevalecem as regras cogentes, obrigatórias. Diante desse princípio, há restrição da autonomia das partes em modificar as cláusulas contratuais previstas no contrato de trabalho. O empregado não poderá negociar se terá ou não férias, décimo terceiro e adicional noturno. São direitos básicos, constitucionais, inegociáveis.
- e) **Princípio da inalterabilidade contratual lesiva:** é vedada qualquer alteração contratual que seja lesi-

va ao empregado, mesmo se houver o seu consentimento (artigo 468, caput, da CLT).

- f) **Princípio da continuidade da relação de emprego:** Em regra, o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, ou seja, não há prazo previamente fixado para seu fim. Em razão desse princípio, a obrigação de provar a ruptura do contrato de trabalho é do empregador, isto é, em regra presume-se que o empregado não deu causa ao término do contrato de trabalho (Súmula nº 212 do TST).
- g) **Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas:** na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado perante o empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Ao estudar o princípio da irrenunciabilidade, cabe destacar dois princípios:
- g.1) **Princípio da irredutibilidade salarial:** veda-se a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto por convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal). Portanto, para que essa redução salarial seja válida, há necessidade da participação do sindicato dos trabalhadores. A Reforma Trabalhista prevê, inclusive, o princípio da contrapartida, isto é, caso venha a ser pactuada cláusula que reduza o salário do empregado, deverá haver garantia de que ele não será dispensado sem justa causa no prazo de vigência do instrumento coletivo (art. 611-A, § 3º, CLT).
- g.2) **Princípio da intangibilidade salarial:** vedam-se descontos no salário, exceto nos casos previstos em lei, decisão judicial ou norma coletiva. Esse princípio protege o trabalhador contra seus próprios credores, pois o salário é, em regra, impenhorável.
- Para a facilitar os estudos, segue o quadrinho de memorização dos princípios do Direito do Trabalho:



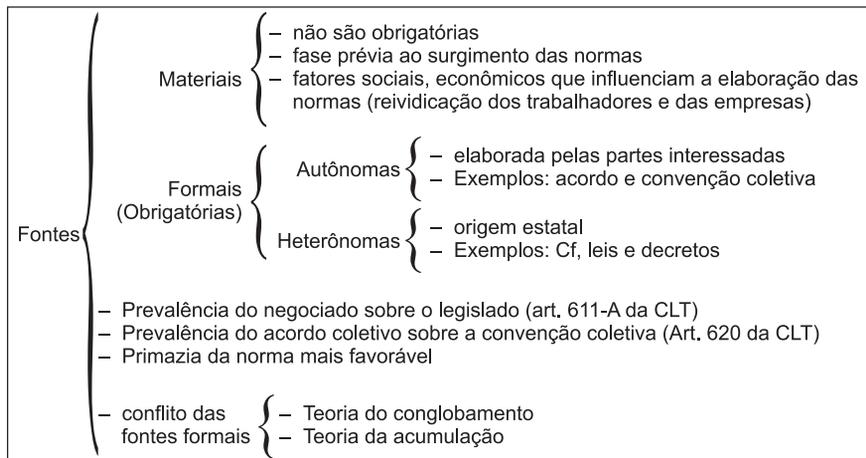
1.2. FONTES

- a) **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. Fase prévia das fontes formais. Exemplos: pandemia, crises econômicas, greves etc.
- b) **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.

Há 2 tipos de fontes formais:

- 1. **Fontes formais autônomas:** são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas. Exemplos: acordo coletivo, convenção coletiva.

- 2. **Fontes formais heterônomas:** nas fontes heterônomas não há participação direta dos destinatários, ou seja, essas fontes possuem origem estatal (Legislativo, Executivo ou Judiciário). Exemplos: Leis, MPs, Súmula Vinculante.
- c) **Hierarquia entre as fontes do Direito do Trabalho.** No Direito do Trabalho, por força do princípio da norma mais favorável, aplica-se a fonte mais favorável aos trabalhadores. Como já vimos, a Reforma Trabalhista passou a prever a prevalência do negociado sobre o legislado, portanto, os instrumentos coletivos são superiores à lei nos casos do art. 611-A da CLT.
- d) **Conflito entre as fontes.** Na hipótese de conflito entre instrumentos coletivos, sempre deve prevalecer o acordo sobre a convenção coletiva. Para as demais fontes, a teoria é a majoritária na jurisprudência e doutrina e a teoria do conglobamento¹, que defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade. Assim sendo, o intérprete deverá analisá-la no conjunto.



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

1.3. FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

- a) **Flexibilização:** redução da rigidez das leis trabalhistas pela negociação coletiva, ou seja, é dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Na flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais. Foi o que ocorreu com a Reforma Trabalhista, pois foram criadas normas que preveem a valorização do negociado sobre o legislado (art. 611-A, CLT). Nesse ponto, importante anotar que, no julgamento apreciação do Tema 1.046 da Repercussão Geral, o STF validou a prevalência do negociado sobre o legislado, sem a necessidade de contrapartida, ressalvados os direitos absolutamente indisponíveis.
- b) **Desregulamentação:** ocorre quando há ausência total da legislação protetiva, isto é, substituição do legislado pelo negociado. Nesse caso, não haveria a intervenção do Estado na elaboração das leis, deixando para as partes a elaboração das condições de trabalho.

2. DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES

Os direitos constitucionais individuais dos trabalhadores estão previstos especialmente no art. 7º da Constituição. Ademais, os arts. 8º a 11 da CF/88 constituem a base do Direito Coletivo do Trabalho. É imprescindível que o candidato faça a leitura prévia desses artigos antes de sua prova para o TRT.

Além disso, o candidato deve estar atento ao previsto no arts. 5º, I a VI, VIII a XVIII, XX, XXIII, XXIX, 6º, 37, II e 170, da CF/88 e 10, I e 19, do ADCT da CF/88, que dispõem sobre outros direitos constitucionais aplicáveis à relação de trabalho. Sugerimos fortemente a leitura.

3. SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO – EMPREGADO

3.1. EMPREGADO

- a) **Importância de identificar o empregado:** a CLT e as demais normas trabalhistas são voltadas ape-

nas à proteção dos direitos do empregado, ou seja, jornada de trabalho, FGTS, férias, descanso semanal remunerado, entre outros direitos.

- b) **Requisitos da relação de emprego:** daí a importância de identificá-lo. Veja o quadro a seguir, com os 4 requisitos para identificar o empregado:
- b.1) **Pessoa física.** O empregado é pessoa física ou natural. A lei trabalhista foi criada para proteger o ser humano. Assim, excluem-se da figura do empregado a pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa etc.) e a prestação de serviços por animais. Dentro desse requisito, enquadra-se a personalidade na prestação de serviços. O empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais (eficiência, lealdade, conhecimentos técnicos, moral etc.). Diante disso, não se pode fazer substituir por um terceiro.
- b.2) **Não eventualidade.** Para configurar o vínculo empregatício, é necessário que o trabalho realizado não seja eventual, ocasional. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade no tempo. Logo, haverá expectativa de que o empregado retorne ao local de trabalho.
- b.3) **Onerosidade.** O contrato de trabalho é oneroso, como prevê o art. 3º da CLT: “mediante salário”. Em regra, presume-se que a prestação de serviços é onerosa, pois de um lado o empregado assume a obrigação de prestar serviços; de outro, o empregador, a obrigação de pagar salário.
- b.4) **Subordinação.** A característica mais importante da relação empregatícia é a subordinação ou, ainda, de acordo com o texto da CLT: “empregado trabalha sob a dependência do empregador”. Se o empregador assume todos os riscos do empreendimento, ele terá o poder de organizar e dirigir a prestação de serviços. Dessa forma, o empregado fica subordinado às ordens do empregador. Note que, na subordinação, o empregado fica sujeito às orientações dadas pelo empregador, como horário de trabalho, utilização de maquinário etc. Essa subordinação não alcança a vida pessoal do trabalhador.

PROTEÇÃO PREVISTA NA CF/88 E NA CLT

Princípios protetivos:

- Salário-mínimo
- Limitação da jornada (8 horas diárias)
- Intervalos
- Descanso semanal e férias
- Estabilidade
- Demais direitos trabalhistas



Empregado

Requisitos:

- Pessoa física (Personalidade)
- Não eventualidade
- Onerosidade
- Subordinação

*Importante diferenciá-lo dos demais trabalhadores, porque os direitos trabalhistas são direcionados ao empregado.

- c) **Elementos não essenciais ao vínculo empregatício:** não há, na CLT, exigência de que o empregado preste serviços com exclusividade. A profissio-

nalidade, ou seja, nível de escolaridade, é outro elemento não essencial à caracterização da relação de emprego, bem como local da prestação de serviços.

- d) **Experiência prévia (art. 442-A da CLT):** o empregador está proibido de exigir do candidato comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 meses.

3.1.1. EMPREGADO “HIPERSUFICIENTE”

- a) **Empregado “hipersuficiente”:** com a Reforma Trabalhista, criou-se a figura do empregado “hipersuficiente”, permitindo a livre e ampla estipulação contratual entre este e o empregador, nas hipóteses do art. 611-A, da CLT. As cláusulas negociadas terão a mesma eficácia e a mesma preponderância dos instrumentos coletivos. Para a caracterização do empregado “hipersuficiente”, é necessário o preenchimento de dois requisitos:
- a.1) **Nível de escolaridade:** empregado deve ser portador de diploma de nível superior;
- a.2) **Valor do salário:** empregado deve receber salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- b) **Arbitragem nas relações de trabalho:** a arbitragem era prevista tão somente para os conflitos coletivos. No entanto, o art. 507-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, passa a admitir a arbitragem para os empregados que possuem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

3.2. CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL E REGISTRO DE EMPREGADOS

- a) **Documento obrigatório:** Não há formalidade específica para contratar o empregado, pois o contrato de trabalho poderá ser celebrado, inclusive, de forma verbal. Há, entretanto, exigência de um documento obrigatório do empregado, chamado de Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS. Esse documento é utilizado para identificação do empregado, servindo como meio de prova na área trabalhista e previdenciária. A falta de anotação da CTPS não afasta o vínculo empregatício, mas possibilita que a empresa seja autuada pela fiscalização.
- b) **Carteira de trabalho digital (Lei nº 13.874/2019):** preferencialmente emitida por meio eletrônico (art. 14 da CLT). Os procedimentos para emissão da CTPS serão disciplinados por regulamento próprio do Ministério da Economia (atualmente, Ministério do Trabalho e Emprego).
- b.1) **Identificação única da Carteira de Trabalho Digital:** número de inscrição do empregado no CPF (desburocratização).
- b.2) **Apresentação da CTPS:** basta a comunicação pelo trabalhador do número do CPF, dispensado o empregador da emissão de recibo (art. 29, § 6º, da CLT)
- c) **Prazo para anotação da CTPS:** 5 dias úteis (art. 29 da CLT – nova redação)
- d) **Registros eletrônicos gerados nos sistemas informatizados: equivalem às anotações da CTPS.**
- e) **Quando o trabalhador deverá ter acesso às anotações?** Em até 48 horas a partir de sua anotação (art. 29, § 8º, CLT).
- f) **Valor das anotações da CTPS:** com atual redação do art. 40 da CLT, a CTPS deixa de ser documento

hável a ser apresentado em atos em que sejam exigidas carteiras de identidade e deixa de ser documento capaz de provar a dependência perante a Previdência Social.

f.1) Permanece como meio de prova para:

- f.1.1) Comprovação de salário, gozo de férias ou tempo de serviço nas reclamações trabalhistas; ou
- f.1.2) Para o cálculo de indenização por acidente de trabalho ou moléstia profissional.

- g) **Anotações desabonadoras:** é proibido ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado. Anotar que o empregado é preguiçoso, furtou objetos ou algo que possa comprometer sua vida profissional futura, é expressamente proibido.
- h) **Prescrição e CTPS:** não há prazo prescricional para pleitear a anotação da CTPS para fins previdenciários. Esse direito é imprescritível, conforme previsto no art. 11, § 1º, da CLT.
- i) **Registro de empregados:** o empregador é obrigado a efetuar o registro de seus empregados em livros, fichas ou sistemas eletrônicos, o que corresponde a documento interno da empresa (próprio do empregador). A falta desse registro possibilita a aplicação de multa pela fiscalização do trabalho.
- j) **Lei nº 14.438, de 24 de agosto de 2022:** incluiu os arts. 29-A e 29-B à CLT, fixando valores de multa aos empregadores que não procederem com a anotação adequada da CTPS de seus empregados:
- j.1) Multa de R\$ 3000,00 ao empregador que não especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta, conforme determinado no art. 29, *caput* e § 1º, da CLT (a multa será de R\$ 800,00 no caso de microempresa ou de empresa de pequeno porte); e
- j.2) Multa de R\$ 600,00 pelo descumprimento de prazo das anotações especificadas no art. 29, § 2º, da CLT.

3.3. EMPREGADO RURAL

- a) **Quem é o empregado rural?** Empregado rural possui os mesmos requisitos dos demais para configurar o vínculo empregatício: pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação. O importante para identificar o trabalhador rural é definir quem é o empregador rural. De acordo com a lei, é a pessoa física ou jurídica que explore a atividade agroeconômica. Assim sendo, mesmo que o prédio esteja localizado em área urbana, se a sua destinação envolver exploração agrícola ou pecuária, o empregado será rural.
- b) **Direitos equiparados:** Inicialmente, o empregado rural não possuía os mesmos direitos dos empregados urbanos. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreu a equiparação de direitos entre empregados urbanos e rurais.
- c) **Peculiaridades do empregado rural:** Apesar de ter havido a equiparação de direitos com empregados urbanos, por conta das especificidades que envolvem as atividades desenvolvidas por esses

trabalhadores, a Lei do Empregado Rural estabelece algumas peculiaridades. Para facilitar os estudos, elaboramos um quadro de resumo com as principais disposições sobre os empregados rurais:

EMPREGADO RURAL (Lei nº 5.889/73)	
Empregado rural	equiparação de direitos como os urbanos (art. 7º, CF/88).
	identificação: trabalha para empregador rural.
	prescrição: mesmo período dos trabalhadores urbanos (2 anos para ingressar na justiça/pedido dos últimos 5 anos).
Peculiaridades do trabalhador rural	aviso-prévio: redução de 1 dia por semana (iniciativa do empregador).
	intervalo: de acordo com usos e costumes da região.
	trabalho noturno (hora de 60 min): <ul style="list-style-type: none"> pecuária 20 h às 4 h. agricultura 21 h às 5 h. adicional noturno: 25%.
	salário-utilidade (desconto sobre salário mínimo): <ul style="list-style-type: none"> 20% moradia. 25% alimentação. prévia autorização.

EMPREGADO RURAL (Lei nº 5.889/73)	
Contrato temporário rural (art. 14-A, Lei Rural)	empregador: pessoa física.
	duração: 2 meses dentro do período de 1 ano.
	recolher FGTS e contribuições previdenciárias.
	mesmos direitos dos demais empregados permanentes.

3.4. EMPREGADO DOMÉSTICO

a) **Quem é o empregado doméstico?** O empregado doméstico tem os 4 requisitos “clássicos” para configurar o vínculo empregatício (pessoa física, onerosidade, subordinação e continuidade). Entretanto, para esse trabalhador há duas particularidades que o candidato deve sempre lembrar:

a.1) **Finalidade não lucrativa:** É vedado que o empregado doméstico esteja inserido em uma atividade lucrativa da família, ou seja, não poderá prestar serviços a terceiros, mas apenas à família.

a.2) **Trabalho contínuo:** O art. 1º, caput, da promulgada LC nº 150/2015 (Lei do Doméstico) estabelece que será configurado o trabalho doméstico quando realizado por período superior a 2 dias. Assim, não há dúvidas de que, se os serviços forem prestados em 1 ou 2 dias por semana, ficará configurada a “faxineira” ou a “diarista”, que representam trabalhadoras autônomas, sem direitos trabalhistas.

Na tentativa de tornar mais didática essa nova matéria ligada ao empregado doméstico e facilitar os estudos, segue o quadro de resumo sobre o empregado doméstico em comparação com os demais empregados regidos pela CLT:

	Empregado Doméstico (LC nº 150/2015)	Demais empregados (CLT)
Requisitos para configuração da relação de emprego	<ul style="list-style-type: none"> Pessoalidade; Subordinação; Continuidade (mais de 2 vezes por semana); Onerosidade; Prestação de serviço para pessoa ou família; Serviços prestados em âmbito residencial; Finalidade não lucrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Pessoalidade; Subordinação; Não eventualidade; Onerosidade.
Idade mínima para contratação	<ul style="list-style-type: none"> 18 anos (art. 1º, parágrafo único). 	<ul style="list-style-type: none"> A partir de 16 anos (art. 7º, XXXIII, CF/88, e art. 403, CLT); Exceção: aprendizes (maiores de 14 anos).
Hipóteses de contratação por prazo determinado	<ol style="list-style-type: none"> Contrato de experiência (art. 4º, I); Atendimento de necessidades familiares de natureza transitória (art. 4º, II); Substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho intermido (art. 4º, II). 	<ol style="list-style-type: none"> Contrato de experiência (art. 443, § 2º, III); Atividades empresariais de caráter transitório (art. 443, § 2º, II); Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (art. 443, § 2º, I). <p>Obs.: Reforma Trabalhista cria nova modalidade: trabalho intermitente (art. 443, § 3º e 452-A da CLT)</p>

	Empregado Doméstico (LC nº 150/2015)	Demais empregados (CLT)
Cláusula assecuratória de direito recíproco	<ul style="list-style-type: none"> – Não há previsão de pagamento de aviso-prévio no contrato por prazo determinado (art. 9º). 	<ul style="list-style-type: none"> – Faculta às partes estabelecerem a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado (art. 481, CLT).
Controle de jornada	<ul style="list-style-type: none"> – Obrigatório o controle para todos empregados domésticos (art. 12). 	<ul style="list-style-type: none"> – Empresas com mais de 20 empregados (art. 74, § 2º – redação dada pela Lei nº 13.874/2019).
Compensação de jornada	<ul style="list-style-type: none"> – Acordo escrito entre as partes. (art. 2º, § 4º); – Primeiras 40 horas devem ser remuneradas como extras, salvo compensação em outro dia da semana (art. 2º, § 5º, I e II); – Horas excedentes às primeiras 40 horas extras devem ser compensadas no prazo máximo de 1 ano (art. 2º, § 5º, III). 	<p>Reforma Trabalhista: – Compensação de jornada pode ser realizada dentro do período de 1 mês por acordo tácito ou escrito.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Para o banco de horas, é exigida a compensação no prazo máximo de 6 meses, por acordo individual escrito ou 1 ano por negociação coletiva.
Jornada de Trabalho 12x36	<ul style="list-style-type: none"> – Suficiente a realização de acordo escrito entre as partes (art. 10, caput); – Necessidade de se respeitar ou de indenizar os intervalos para repouso e alimentação; – Descanso de 36 horas compensa o trabalho no DSR e nos feriados. Não há pagamento em dobro. 	<p>Com a Lei nº 13.467/2017, é possível a formalização mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Há a possibilidade de se respeitar ou indenizar os intervalos para repouso e alimentação. – Descanso de 36 horas compensará o trabalho no DSR e nos feriados. Não há pagamento em dobro.
Trabalho em regime de tempo parcial (máximo de 25 horas semanais)	<ul style="list-style-type: none"> – Possibilidade de realização de 1 hora extra diária, desde que respeitado o limite máximo de 6 horas diárias e mediante acordo escrito entre as partes (art. 3º, § 2º). 	<ul style="list-style-type: none"> – Reforma Trabalhista: Possibilidade de realização de horas extras aos empregados que trabalharem entre 26 horas e 30 horas semanais (art. 58-A)
Intervalos	<ul style="list-style-type: none"> – Possibilidade de redução do intervalo intrajornada de 1 hora para 30 minutos mediante acordo escrito entre as partes (art. 13, caput); – Se o empregado residir no local de trabalho, é possível o fracionamento do intervalo intrajornada em 2 períodos de no mínimo 1 hora cada um (art. 13, § 1º); – Prenotação: Se houver fracionamento, é proibida a prenotação do intervalo no registro diário de horário (art. 13, § 2º). 	<ul style="list-style-type: none"> – Reforma Trabalhista: Possibilidade de redução do intervalo intrajornada para trinta minutos, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva (art. 611-A, III) – 2 outras hipóteses de redução do intervalo para almoço: <ol style="list-style-type: none"> 1) Motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros: art. 71, § 5º, CLT. 2) Autorização do Ministério do Trabalho: art. 71, § 3º, CLT. – Nesse caso, deve-se atender a três requisitos: <ol style="list-style-type: none"> a) estabelecimento atenda às exigências dos refeitórios. b) empregador não exija horas extras. c) autorização do Ministério do Trabalho. – Pré-assinalação do período de repouso é permitida para empresas com mais de 20 empregados (art. 74, § 2º, CLT).
Fracionamento das férias	<ul style="list-style-type: none"> – Fracionamento a critério do empregador por período não inferior a 14 dias (art. 17, § 2º). 	<ul style="list-style-type: none"> – Reforma Trabalhista: Mediante concordância do empregado, as férias poderão ser fracionadas em até 3 períodos (Art. 134, § 1º). – Um dos períodos não deve ser inferior a 14 dias e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias cada um (Art. 134, § 1º).
Abono pecuniário de férias	<ul style="list-style-type: none"> – Deve ser requerido até 30 dias do término do período aquisitivo de férias (art. 17, § 4º). 	<ul style="list-style-type: none"> – Deve ser requerido até 15 dias do término do período aquisitivo de férias (art. 143, § 1º).

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 aprendiza-

gem 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

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 pessoalidade 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 (unidade 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 da-

dos 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 tempo⁷.
- 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.

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.

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.

– **Obs.: Recibo de quitação ou instrumento de rescisão:** O recibo de quitação deve especificar as parcelas paga ao empregado, sendo válida a quitação apenas quanto às parcelas especificadas (art. 477, § 2º, da CLT). Ressalta-se que, com a Reforma Trabalhista, não há mais homologação das verbas trabalhistas no final do contrato de trabalho. O recibo de quitação não assegura eficácia liberatória, podendo o empregado discutir em juízo os valores e as parcelas pagos.

20. DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

- a) **Obrigatoriedade da eleição de representante de empregados:** a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados é obrigatória, nos termos do art. 11 da CF/88.
- b) **Reforma Trabalhista:** a representação dos empregados foi regulamentada pela Reforma Trabalhista, em seus arts. 510-A a 510-D da CLT.
- c) **Composição:** a composição da comissão varia de acordo com o total de empregados das empresas:
- I – Em empresas com mais de 200 e até 3.000 empregados: 3 membros;
 - II – Em empresas com mais de 3.000 e até 5.000 empregados: 5 membros;
 - III – Em empresas com mais de 5.000 empregados: 7 membros.
- d) **Atribuições da comissão de representantes:**
- I – representar os empregados perante a administração da empresa;
 - II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
 - III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
 - IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
 - V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
 - VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; e
 - VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.
- e) **Eleições:**
- as eleições serão convocadas com antecedência mínima de 30 dias contados do término do mandato anterior;
 - será formada comissão eleitoral integrada por 5 empregados não candidatos para organização e acompanhamento do processo eleitoral;
 - não poderão se candidatar empregados com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado;
 - serão eleitos os candidatos mais votados, em votação secreta;
 - a comissão tomará posse no 1º dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior;
 - não havendo candidatos suficientes, a comissão de representantes poderá ser formada com número inferior ao do art. 510-A da CLT;

– não havendo candidatura, haverá nova eleição no prazo de 1 ano.

- f) **Mandato dos membros da comissão:** será de 1 ano, vedada a candidatura nos 2 períodos subsequentes. O mandato não implica interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.
- g) **Estabilidade do membro da comissão:** o membro da comissão terá estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato. Ressalta-se que, diante da inexistência de previsão de eleição de suplentes, a estabilidade somente é aplicada aos membros titulares.

21. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO

- a) **Princípio da Irrenunciabilidade e da Indisponibilidade:** há restrição da autonomia da vontade, isto é, limita-se a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas entre empregado e empregador.
- b) **Renúncia:** é um ato unilateral que recai sobre direito certo e atual, por exemplo, o empregado conquistou o direito de férias após um ano de trabalho e abriria mão (renunciaria) desse direito já conquistado, o que não é válido no direito do trabalho (conforme previsto no art. 9º da CLT). São raríssimos os casos de renúncia admitidos no Direito do Trabalho, dentre os quais podemos citar:
- b.1) **Transferência do dirigente sindical:** se aceita pelo empregado, há perda do direito à estabilidade provisória;
 - b.2) **Audiência judicial:** diante das explicações do juiz, o empregado poderia renunciar a direitos já conquistados; e
 - b.3) **Aviso prévio (Súmula 276 TST):** é possível a renúncia se encontrar novo emprego.
- c) **Transação:** recai sobre direito duvidoso e requer um ato bilateral das partes, concessões recíprocas. Na transação há direitos disponíveis, cujos interesses são meramente particulares. Vejamos algumas hipóteses válidas de transação no Direito do Trabalho
- c.1) **Empregado “hipersuficiente”:** com a Reforma Trabalhista, criou-se a figura do empregado “hipersuficiente”, permitindo a estipulação contratual com maior liberdade entre este e o empregador, nas hipóteses do art. 611-A, da CLT. As cláusulas negociadas terão a mesma eficácia e a mesma preponderância dos instrumentos coletivos. Para a caracterização do empregado “hipersuficiente”, é necessário o preenchimento de dois requisitos:
- c.1.1) **Nível de escolaridade:** empregado deve ser portador de diploma de nível superior;
 - c.1.2) **Valor do salário:** empregado deve receber salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- c.2) **Comissão de Conciliação Prévia (art. 625-A da CLT):** é possível que o trabalhador, individualmente, transacione, diretamente com seu empregador, seus direitos trabalhistas. Se as partes aceitarem a conciliação realizada pela Comissão, o termo de conciliação terá eficácia liberatória geral.
- c.3) **Homologação de acordo extrajudicial (art. 855-B a 855-E da CLT – Reforma Trabalhista)**

ta): na celebração do acordo extrajudicial, permite-se que as partes transacionem direitos trabalhistas. Ressalta-se que o controle do conteúdo firmado pelas partes será realizado na homologação pelo Juiz do Trabalho.

c.4) **Programa de Demissão Voluntária – PDV:** ou programa de incentivo à demissão voluntária tem por objetivo conceder uma vantagem pecuniária ao empregado que se desligar do trabalho voluntariamente. É utilizado para reduzir os quadros da empresa e também para colocar fim ao contrato de trabalho. Importante destacar, entretanto, que o TST tem posicionamento no sentido de que a indenização paga no PDV não pode substituir as verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho. Com a Reforma Trabalhista, o plano de demissão voluntária, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, ensejará a quitação plena e irrevogável dos direitos da relação de emprego desde que previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (art. 477-B da CLT).

Além disso, a Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela atual legislação:

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

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

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

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

3^a | revista
Edição atualizada
ampliada

 EDITORA
*Jus*PODIVM
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.

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 hipossuficiente¹. 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) Invocando 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.

Cumprido 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 coletiva 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.

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)

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,

mesmo que o ato seja bilateral (comum acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Contudo, matérias de ordem pública como prescrição e decadência podem ser arguidas pelo empregador e é possível, no caso, a perda da pretensão (prescrição) ou a perda do próprio direito (decadência) diante da inércia do empregado em exigir seus direitos. As normas de prescrição e decadência tem o intuito de assegurar a pacificação social, evitando a insegurança jurídica de eventual ação trabalhista muitos anos após o término do contrato de trabalho. Além disso, a Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar com maior liberdade. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela legislação:

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

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

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

Assertiva II. Correta. Renúncia é um ato unilateral que recai sobre direito certo e atual, por exemplo, o empregado conquistou o direito de férias após um ano de trabalho e abriria mão (renunciaria) desse direito já conquistado, o que não é válido no Direito do Trabalho. A transação, por sua vez, recai sobre direito duvidoso e requer um ato bilateral das partes, concessões recíprocas. Na transação há direitos disponíveis, cujos interesses são meramente particulares.

Assertiva III. Correta. Em razão do Princípio da Irrenunciabilidade e da Indisponibilidade que vigora no direito do trabalho, há restrição da autonomia da vontade, isto é, limita-se a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas entre empregado e empregador. Importante destacar, ainda, a diferença entre direitos disponíveis e indisponíveis. Os **disponíveis** consistem em direitos cujos interesses são meramente particulares. Os **indisponíveis** são marcados pela forte intervenção estatal, pois há interesse público envolvido, como é o caso do direito do trabalho. Nesse ramo do direito, em razão da presença do hipossuficiente (trabalhador), há restrição da autonomia da vontade, como a impossibilidade de renúncia do direito ao registro em CTPS, ao salário mínimo e à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Importa destacar que, diante do advento da Reforma Trabalhista, as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são mais consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, nos termos do art. 611-B, parágrafo único da CLT:

Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

5. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

15. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 14/2022) A partir do ano 2000 a legislação trabalhista passou a prever as comissões de conciliação prévia como órgãos que podem ser instituídos pelas empresas e pelos sindicatos com a atribuição de conciliar os conflitos individuais de trabalho. Especificamente em relação à comissão de conciliação prévia instituída pelas empresas, o legislador prevê que

- a) a mesma será composta de, no mínimo, 2 e, no máximo, 10 membros, com composição paritária, ou seja, a metade dos membros deve ser indicada pelo empregador e a outra metade será eleita pelos empregados, em escrutínio secreto e que deve ser fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional.
- b) haverá na comissão dois suplentes, um para a representação titular dos empregados e outro para a representação titular do empregador.
- c) a duração do mandato dos membros da comissão deverá ser prevista nos estatutos instituidores da mesma.
- d) o representante dos empregados na comissão será afastado de seu trabalho normal na empresa, para que possa se dedicar integralmente às suas atribuições de conciliação dos conflitos de trabalho surgidos.
- e) é vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros titulares da comissão durante o exercício do mandato.

► Anotações/Comentários

Nota do autor: A questão aborda o tema Comissão de Conciliação Prévia. Antes da Reforma Trabalhista, a única possibilidade de transação individual extrajudicial, prevista em lei, estava no art. 625-A da CLT, que trata da Comissão de Conciliação Prévia. Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, foi criado procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial (art. 855-B a 855-E da CLT). Na celebração do acordo extrajudicial, permite-se que as partes transacionem direitos trabalhistas.

Alternativa "a": correta. "As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical." (art. 625-A, CLT).

Alternativa "b": incorreta. "Haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares" (art. 625-B, II da CLT).

Alternativa "c": incorreta. "O mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução" (art. 625-B, III da CLT).

Alternativa "d": incorreta. "O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade" (art. 625-B, §2º da CLT).

Alternativa "e": incorreta. "É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei." (art. 625-B, §1º da CLT).

16. (FUMARC – Técnico Judiciário – TRT 3/2022) Sobre a conciliação trabalhista, NÃO é correto afirmar:

- a) A criação das comissões de conciliação prévia é obrigatória, e estas devem ser criadas no âmbito das empresas ou dos sindicatos, e terão o mesmo número de representantes dos empregados e dos empregadores.
- b) As comissões de conciliação prévia são órgãos criados no âmbito dos sindicatos ou das empresas, com a finalidade de resolução do conflito individual trabalhista por meio da autocomposição. Trata-se de um meio alternativo, extrajudicial, de solução do conflito que tem por finalidade propiciar maior celeridade à resolução da lide, sem burocracia do Poder Judiciário Trabalhista.
- c) Na Justiça do Trabalho, o termo de conciliação vale como decisão irrecorrível.

- d) O trabalhador e a empresa não estão obrigados a passar pelas comissões de conciliação prévia para o ajuizamento de processo trabalhista.

▷ **Anotações/Comentários**

Nota do autor: A questão aborda o tema Comissão de Conciliação Prévia. Antes da Reforma Trabalhista, a única possibilidade de transação individual extrajudicial, prevista em lei, estava no art. 625-A da CLT, que trata da Comissão de Conciliação Prévia. Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, foi criado procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial (art. 855-B a 855-E da CLT). Na celebração do acordo extrajudicial, permite-se que as partes transacionem direitos trabalhistas.

Alternativa "a": incorreta. "As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical." (art. 625-A, CLT).

Alternativa "b": correta. A alternativa está correta. O objeto principal da Comissão de Conciliação Prévia é tentar a solução dos conflitos fora do Poder Judiciário, portanto de forma extrajudicial. Como não há presença do Estado nessa pacificação, pois o conflito é resolvido na própria empresa ou no sindicato, é chamada de autocomposição (solução pelas próprias partes envolvidas).

Alternativa "c": correta. Ao submeter a demanda à Comissão, há um prazo de 10 dias para realizar a sessão de tentativa de conciliação. Durante esse prazo, a prescrição ficará suspensa. Se não houver conciliação, será fornecida às partes declaração da tentativa conciliatória frustrada, que deverá ser juntada à futura reclamação trabalhista. Se as partes aceitarem a conciliação, será lavrado termo de conciliação. Esse termo apresenta duas características de extrema importância para o Direito do Trabalho:

a) Terá eficácia liberatória geral, ou seja, o empregado não poderá rediscutir as matérias objeto de conciliação na Justiça do Trabalho, pois já houve acordo entre as partes. Há exceção, entretanto, no tocante às parcelas expressamente ressalvadas. Assim sendo, caso não haja ressalvas, o trabalhador terá dado quitação total das parcelas do contrato. Exemplo: durante a conciliação das verbas rescisórias, se as partes não chegaram ao consenso sobre o pagamento das horas extras, estas ficaram ressalvadas, no termo, como não conciliadas. Logo, as horas extraordinárias poderão ser objeto de futura ação judicial (reclamação trabalhista).

b) Será título executivo extrajudicial, isto é, poderá ser executado diretamente na Justiça do Trabalho. A título de exemplo, o termo de conciliação vale como "cheque" dado pelo empregador: se não for pago, será executado. Na reclamação trabalhista, há necessidade de juntar provas (documentos, testemunhas etc.), por isso o processo é mais demorado. Já na execução, o processo é rápido, pois a instrução é realizada com o título executivo.

Alternativa "d": correta. Havia discussão sobre a obrigatoriedade de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia, antes de ingressar na Justiça do Trabalho. O Supremo Tribunal Federal, na ADIN 2139-DF, proferiu decisão vinculante no sentido de que é facultativo ao trabalhador a tentativa de conciliação perante a CCP, ou seja, ele poderá ingressar diretamente na Justiça do Trabalho.

6. RELAÇÃO DE EMPREGO

17. (FUMARC – Técnico Judiciário – TRT 3/2022) A opção que define CORRETAMENTE o empregador é:

- Empresa, apenas coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
- Empresa, individual ou coletiva, que firme contrato de trabalho.
- Empresa, individual ou coletiva, que, ainda que não assuma os riscos da atividade econômica, admite e remunera a prestação pessoal de serviço.
- Empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
- Empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, desde que não o faça como pessoa física.

▷ **Anotações/Comentários**

Nota do autor: A questão aborda a temática Empregador. Exigia tão somente o conhecimento da legislação e apresentava baixo nível de complexidade, 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. "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço." (art. 2º, caput, CLT).

18. (FUMARC – Técnico Judiciário – TRT 3/2022) Profissionais liberais podem ser empregadores?

- Não, a figura do empregador não admite equiparação.
- Não, por expressa previsão legal.
- Sim, desde que o façam por contratos formais.
- Sim, equiparam-se a empregadores se presentes os requisitos do emprego.
- Sim, por requisitos próprios.

▷ **Anotações/Comentários**

Nota do autor: A questão aborda a temática Empregador. Exigia tão somente o conhecimento da legislação e apresentava baixo nível de complexidade, 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. "Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados." (art. 2º, § 1º, CLT).

19. (FGV – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 13/2022) Os primos Ruy e Antenor foram contratados em 5 de setembro de 2022 pela sociedade empresária Riacho Calmo S.A., localizada no Município de Baraúna/PB, e encaminhados ao setor de Recursos Humanos da empresa. Ambos possuem CTPS digital, sendo que a carteira de Ruy foi assinada pelo novo empregador no 5º dia útil após a admissão e a de Antenor, no 7º dia útil após o seu ingresso na empresa.

Considerando a situação apresentada e os termos da CLT, assinale a afirmativa correta.

- As CTPS's foram assinadas no prazo legal de 10 dias úteis, daí porque não existe qualquer irregularidade administrativa.
- Não existe na Lei prazo específico para a assinatura da CTPS, havendo recomendação para que não ultrapasse os primeiros 30 dias do contrato, sob pena de multa.
- A CTPS de Ruy foi assinada no prazo legal, mas a de Antenor não, gerando multa administrativa para a empresa de R\$ 3.000,00 por ser sociedade anônima.
- Com o advento da CTPS digital, o empregador ficou desonerado de prazo para assinatura porque agora isso deve ser feito pelo próprio empregado, com validação posterior da empresa.
- Uma vez que o prazo para assinatura das carteiras é de 48 horas, a empresa descumpriu a norma para ambos os empregados e receberá duas multas de R\$ 800,00 cada.

▷ **Anotações/Comentários**

Nota do autor: Não há formalidade específica para contratar o empregado, pois o contrato de trabalho poderá ser celebrado, inclusive, de forma verbal. Há, entretanto, exigência de um documento obrigatório do empregado, chamado de Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS. Esse documento é utilizado para identificação do empregado. A falta de anotação da CTPS não afasta o vínculo empregatício, mas possibilita que a empresa seja autuada pela fiscalização.

Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Nos termos do art. 29, caput, CLT: "O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual,