

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

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

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

# DIREITO AMBIENTAL

Romeu Thomé

## 1. A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. COMPETÊNCIA EM MATÉRIA AMBIENTAL. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE. DA ORDEM ECONÔMICA

### 1.1. A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

- Uma vez instituída uma área ambientalmente protegida, seja por decreto do Poder Executivo, seja por lei formal, a redução de seus limites (alteração) ou a sua supressão total (desafetação) somente serão autorizadas por meio de lei específica.
- Para o licenciamento de atividades privadas ou públicas que apresentem potencial de significativa degradação ambiental, deve ser realizado previamente o Estudo Prévio de Impacto Ambiental (EPIA), ao qual deve ser dada publicidade.
- Compete ao Poder Público fornecer educação ambiental a toda a comunidade, em todos os níveis de ensino, objetivando capacitá-lo para participação ativa na defesa do meio ambiente.
- A CRFB/1988 previu a responsabilização do poluidor, em virtude do mesmo dano ambiental, nas esferas civil, administrativa e penal, de forma independente. Eis a tríplice responsabilização.
- A Floresta Amazônica, a Mata Atlântica, a Serra do Mar, o Pantanal Mato-Grossense e a Zona Costeira não são considerados bens da União, mas sim patrimônio nacional pela CRFB/1988, sendo que utilização dar-se-á na forma da lei e em condições tais que permitam a preservação de seus atributos biológicos.
- Incumbe ao Poder Público manter regime fiscal favorecido para os biocombustíveis e para o hidrogênio de baixa emissão de carbono, a fim de assegurar-lhes tributação inferior à incidente sobre os combustíveis fósseis, capaz de garantir diferencial competitivo em relação a estes.

### 1.2. COMPETÊNCIA EM MATÉRIA AMBIENTAL

- A competência legislativa se expressa no poder outorgado a cada ente federado para a elaboração das leis e atos normativos.
- A competência material cuida da atuação concreta do ente federado, através do exercício do poder de polícia.
- Pela competência legislativa concorrente, com fundamento no art. 24 da CRFB/1988, caberá à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar, em concorrência, sobre determinados assuntos, dentre eles a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais (art. 24, VI, CRFB/1988).

- Na competência legislativa concorrente a competência da União limitar-se-á a estabelecer normas gerais (art. 24, § 1º da CRFB/1988).
- Os municípios também possuem competência legislativa, nos termos do art. 30, I e II da CRFB/1988, para “legislar sobre assuntos de interesse local” e “suplementar a legislação federal e a estadual no que couber”.
- A competência material comum é atribuída conjuntamente à União, Estados, DF e Municípios no intuito de promover a execução de diretrizes, políticas e preceitos relativos à proteção ambiental (art. 23, VI e VII da CRFB/1988).
- A Lei Complementar n. 140, de 08 de dezembro de 2011, fixa normas, nos termos dos incisos III, VI e VII do *caput* e do parágrafo único do art. 23 da Constituição Federal, para a cooperação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios nas ações administrativas decorrentes do exercício da competência comum relativas à proteção do meio ambiente.

### 1.3. FUNÇÃO SOCIOAMBIENTAL DA PROPRIEDADE

- Base legal: artigos 5º, XXII, XXIII, 170, II e III, 186, da CRFB/1988.
- Limitação do direito de propriedade em virtude do atendimento da sua função social e ambiental.
- **Requisitos de cumprimento simultâneo para caracterização da função social da propriedade rural, associada à preservação ambiental:** I – aproveitamento racional e adequado; II – utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente; III – observância das disposições que regulam as relações de trabalho; IV – exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores. (art. 186, CRFB/1988).
- Condicionamento do direito de propriedade à preservação do meio ambiente em prol da coletividade.

### 1.4. DA ORDEM ECONÔMICA

- A defesa do meio ambiente é um dos princípios da ordem econômica e financeira, previsto no artigo 170, VI, da CRFB/1988.
- Trata-se de novo papel do Estado no domínio econômico o exercício das funções de fiscalização, incentivo e planejamento, contido no artigo 174 da CRFB/1988.
- O Direito Econômico pode ser considerado como o ramo do ordenamento jurídico destinado a promover o equilíbrio entre os interesses dos agentes econômicos privados e os da coletividade.

- O Estado pode atuar no domínio econômico por meio da utilização de diversos instrumentos, com o intuito de implementar uma política econômica socioambiental sustentável.

## 2. FONTES DO DIREITO AMBIENTAL. PRINCÍPIOS DO DIREITO AMBIENTAL. TRATADOS INTERNACIONAIS

- Considerado o "*prima principium*" do Direito Ambiental, o desenvolvimento sustentável tem como pilar a harmonização das seguintes vertentes: crescimento econômico; preservação ambiental; equidade social.
- Evitar a concretização de danos ao meio ambiente é a ideia central dos princípios da **prevenção e da precaução**.
- **Princípio 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**: Com o fim de proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deverá ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental.
- O **princípio do poluidor-pagador**, considerado como fundamental na política ambiental, pode ser entendido como um instrumento econômico, que exige do poluidor, uma vez identificado, suportar as despesas de prevenção, reparação e repressão dos danos ambientais.
- De acordo com o **princípio do usuário-pagador**, aquele que utiliza recursos naturais escassos deve pagar por tal utilização.
- Nos termos do **artigo 225 da Constituição de 1988**, cabe ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado para as presentes e futuras gerações. Trata-se da base constitucional para os princípios da *obrigatoriedade de atuação estatal* e da *participação comunitária (popular)*.
- O **princípio da participação comunitária (popular)** ou princípio democrático tem como intuito incentivar a manutenção e a criação de mecanismos de participação direta na proteção da qualidade de vida e dos recursos naturais. Guarda suas bases no Princípio n. 10 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992. Tem como pressuposto o princípio da informação.
- O **princípio da educação ambiental**, positivado no art. 225, § 1º, VI da Constituição de 1988, constitui-se num dos instrumentos para esclarecer e envolver a comunidade no processo de responsabilidade com o meio ambiente, com a finalidade de desenvolver a percepção da necessidade de sua proteção.
- O **princípio da cooperação entre os povos em matéria ambiental** é de vital importância, uma vez que fenômenos poluidores geralmente ultrapassam a fronteira de uma nação (v.g. emissão de gases causadores do efeito estufa).
- Uma vez dotado o direito ao meio ambiente ecologicamente de *status* de direito fundamental, as ga-

rantias de proteção ambiental já conquistadas não podem retroagir. É inadmissível o recuo da salvaguarda ambiental para níveis de proteção inferiores aos já consagrados, a não ser que as circunstâncias de fato sejam significativamente alteradas. Trata-se da ideia central do **princípio da vedação do retrocesso socioambiental** (ou do efeito *cliquet* ambiental).

## 3. POLÍTICA NACIONAL DO MEIO AMBIENTE

- A Política Nacional do Meio Ambiente, instituída pela **Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981**, recepcionada pela Constituição da República de 1988, afigura-se como norma geral sobre proteção ambiental, estabelecendo princípios, objetivos e instrumentos para a implementação da preservação dos recursos naturais no País, além de instituir o Sistema Nacional do Meio Ambiente – SISNAMA.
- O conceito de "poluidor" (art. 3º, IV, da Lei 6.938/81) abrange pessoas **físicas**, pessoas **jurídicas de direito privado** (ex: empresas), pessoas jurídicas de **direito público** (ex: entes federados), e é relevante para a análise de temas como a responsabilidade civil por dano ao meio ambiente. Importante ressaltar ainda que poluidor é aquele responsável **direta ou indiretamente** pela degradação ambiental, o que amplia ainda mais o conceito e, conseqüentemente, o rol de responsáveis pelos danos ambientais.
- A finalidade da criação de um Sistema Nacional de Meio Ambiente (SISNAMA) é estabelecer uma rede de agências governamentais, nos diversos níveis da federação, visando a assegurar mecanismos capazes de, eficientemente, implementar a política nacional do meio ambiente (art. 6º da Lei 6.938/81).
- São instrumentos da Política Nacional do Meio Ambiente (art. 9º da LPNMA):
  - o estabelecimento de padrões de qualidade ambiental;
  - o zoneamento ambiental;
  - a avaliação de impactos ambientais;
  - o licenciamento e a revisão de atividades efetiva ou potencialmente poluidoras;
  - os incentivos à produção e instalação de equipamentos e a criação ou absorção de tecnologia, voltados para a melhoria da qualidade ambiental;
  - a criação de espaços territoriais especialmente protegidos pelo Poder Público federal, estadual e municipal, tais como áreas de proteção ambiental, de relevante interesse ecológico e reservas extrativistas;
  - o sistema nacional de informações sobre o meio ambiente;
  - o Cadastro Técnico Federal de Atividades e Instrumentos de Defesa Ambiental;
  - as penalidades disciplinares ou compensatórias ao não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção da degradação ambiental.
  - a instituição do Relatório de Qualidade do Meio Ambiente, a ser divulgado anualmente pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e Recursos Naturais Renováveis – IBAMA;

- XI. a garantia da prestação de informações relativas ao Meio Ambiente, obrigando-se o Poder Público a produzi-las, quando inexistentes;
- XII. o Cadastro Técnico Federal de atividades potencialmente poluidoras e/ou utilizadoras dos recursos ambientais.
- XIII. instrumentos econômicos, como concessão florestal, servidão ambiental, seguro ambiental e outros.

### 3.1. ZONEAMENTO AMBIENTAL

- **Zoneamento ambiental**, também conhecido por “Zoneamento Ecológico-Econômico-ZEE”, pode ser definido<sup>1</sup> como “o resultado de estudos conduzidos para o conhecimento sistematizado de características, fragilidades e potencialidades do meio, a partir de aspectos ambientais escolhidos em espaço geográfico delimitado.” O objetivo é conhecer a vocação ambiental e econômica de cada área, de cada região, através de levantamento geológico e estudos técnicos, para que se possa organizar, de maneira vinculada, as decisões dos agentes públicos e privados quanto a planos, programas, projetos e atividades que, direta ou indiretamente, utilizem recursos naturais.

### 3.2. LICENCIAMENTO AMBIENTAL

O consentimento estatal para início de atividade utilizadora de recursos naturais efetiva ou potencialmente poluidora ou capaz, sob qualquer forma, de causar degradação do meio ambiente, é formalizado por meio do licenciamento ambiental, importante instrumento de gestão ambiental, na medida em que o Poder Público exerce o controle prévio sobre as atividades que possam de alguma forma impactar negativamente o meio ambiente.

- O licenciamento e a revisão de atividades efetiva ou potencialmente poluidoras são Instrumentos da Política Nacional do Meio Ambiente (art. 9º, IV, da Lei 6.938/81).

Atenção às disposições da Lei Geral do Licenciamento Ambiental (Lei 15.190/2025).

Licenciamento ambiental é definido como um “processo administrativo destinado a licenciar atividade ou empreendimento utilizador de recursos ambientais, efetiva ou potencialmente poluidor ou capaz, sob qualquer forma, de causar degradação do meio ambiente”.

- O licenciamento é, portanto, um processo administrativo com etapas, que observarão o tipo de licença ambiental requerida pelo interessado.
- A Lei Geral de Licenciamento Ambiental (Lei 15.190/2025) define, em seu art. 5º, sete tipos de licenças ambientais. Além da Licença Prévia (LP), Licença de Instalação (LI) e Licença de Operação (LO), tradicionais no ordenamento jurídico brasileiro, institui a Licença Ambiental Única (LAU), a Licença por Adesão e Compromisso (LAC), a Licença de Operação Corretiva (LOC) e a Licença Ambiental Especial (LAE).

- As condicionantes consistem em exigências emanadas do órgão ambiental com o intuito de direcionar os atos do empreendedor no sentido da regularização ambiental da atividade. Elas podem ser preventivas, mitigadoras ou compensatórias.
- Os empreendimentos e atividades serão licenciados em um único nível de competência, ou seja, determinado empreendimento deverá requerer o licenciamento ambiental ao órgão ambiental da União, ou dos Estados/DF ou dos Municípios.
- As licenças ambientais não são perenes, ou seja, elas têm prazos de validade e precisam ser renovadas.
- Em observância ao princípio da participação popular, a Lei 15.190/2025 definiu quatro modalidades de participação pública no licenciamento ambiental: a) consulta pública; b) tomada de subsídios técnicos; c) reunião participativa; d) audiência pública.
- O artigo 8º da Lei nº 15.190/2025 estabelece hipóteses em que determinados empreendimentos não estão sujeitos ao licenciamento ambiental, seja por não representarem risco significativo ao meio ambiente, seja por se enquadrarem em situações excepcionais.

### 3.3. SISTEMA NACIONAL DO MEIO AMBIENTE (SISNAMA): ESTRUTURA, COMPOSIÇÃO E COMPETÊNCIAS. CONSELHO NACIONAL DO MEIO AMBIENTE (CONAMA)

#### Composição do SISNAMA:

- Formado por órgãos e entidades da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios e dos Municípios, por fundações instituídas pelo Poder Público, responsáveis pela proteção e melhoria da qualidade ambiental.

#### Estrutura do SISNAMA:

- **Órgão Superior (art. 6º, I):** o Conselho de Governo, com a função de assessorar o Presidente da República na formulação da política nacional e nas diretrizes governamentais para o meio ambiente e os recursos ambientais, inclusive de propor obras, serviços, projetos e atividades para a lista de empreendimentos estratégicos, para fins de licenciamento ambiental (Redação dada pela Lei 15.190/2025).
- **Órgão consultivo e deliberativo (art. 6º, II): CONAMA.** Finalidade: assessorar, estudar e propor ao Conselho de Governo, diretrizes de políticas governamentais para o meio ambiente e os recursos naturais e deliberar, no âmbito de sua competência, sobre normas e padrões compatíveis com o meio ambiente ecologicamente equilibrado e essencial à sadia qualidade de vida. O Secretário do Meio Ambiente será o Presidente do CONAMA.
- **Órgão central (art. 6º, III):** Ministério do Meio Ambiente (antiga Secretaria do Meio Ambiente da Presidência da República). Finalidade: planejar, coordenar, supervisionar e controlar a política nacional e as diretrizes governamentais fixadas para o meio ambiente.
- **Órgãos executores (art. 6º, IV):** o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA e o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBio. Finalidade: executar e fazer executar a política e diretrizes governamentais fixadas para o meio ambiente.

1. MILARÉ, p 361.

- **Órgãos Seccionais (art. 6º, V):** os órgãos ou entidades **estaduais** responsáveis pela execução de programas, projetos e pelo controle e fiscalização de atividades capazes de provocar a degradação ambiental.
- **Órgãos Locais (art. 6º, VI):** os órgãos ou entidades **municipais**, responsáveis pelo controle e fiscalização dessas atividades, nas suas respectivas circunscrições.

**4. ESPAÇOS TERRITORIAIS ESPECIALMENTE PROTEGIDOS. SISTEMA NACIONAL DE UNIDADES DE CONSERVAÇÃO DA NATUREZA – SNUC: OBJETIVOS. ESTRUTURA. COMPOSIÇÃO. CRIAÇÃO, IMPLANTAÇÃO E GESTÃO DE UNIDADES DE CONSERVAÇÃO. CATEGORIAS DE UNIDADES DE CONSERVAÇÃO**

- Conceito legal de **unidade de conservação**: espaço territorial e seus recursos ambientais, incluindo as águas jurisdicionais, com características naturais relevantes, legalmente instituído pelo Poder Público, com objetivos de conservação e limites definidos, sob regime especial de administração, ao qual se aplicam garantias adequadas de proteção (art. 2º, I da Lei 9.985/00).
- A lei do SNUC divide as unidades de conservação em dois grandes grupos, utilizando-se como critério a intensidade de proteção: unidades de proteção integral e unidades de uso sustentável.

Unidades de Proteção Integral (Art. 8º)	Unidades de Uso Sustentável (Art. 14)
Estação Ecológica	Área de Proteção Ambiental (APA)
Reserva Biológica	Área de Relevante Interesse Ecológico
Parque Nacional	Floresta Nacional
Monumento Natural	Reserva Extrativista
Refúgio de Vida Silvestre	Reserva de Fauna
-	Reserva de Desenvolvimento Sustentável
-	Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN)

- Nas UC's de Proteção Integral a proteção é intensa. Admite-se apenas o uso indireto dos seus atributos naturais, ou seja, aquele uso que não envolve consumo, coleta, dano ou destruição dos recursos naturais.
- Nas UC's de Uso Sustentável a intensidade de proteção é menor em relação às de Proteção Integral. O objetivo básico das unidades de Uso Sustentável é compatibilizar a conservação da natureza com o uso sustentável de parcela dos seus recursos naturais. Assim, a Lei 9.985/00 admite a utilização (exploração) de parcela dos recursos naturais em regime de manejo sustentável desde que observado o zoneamento da área, as limitações legais e o Plano de Manejo da respectiva UC.
- Sobre a criação de unidades de conservação da natureza: ver artigo 225, parágrafo 1º, III da CF/88 e o artigo 22, parágrafos 2º a 6º, da Lei 9.985/00.

- Sobre a alteração e supressão de unidade de conservação da natureza: ver artigo 225, parágrafo 1º, III da CF/88 e o artigo 22, parágrafo 7º, da Lei 9.985/00.
- Todas as unidades de conservação devem possuir zona de amortecimento, exceto as Áreas de Proteção Ambiental (APA) e Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN).
- Plano de manejo: é o documento técnico mediante o qual, com fundamento nos objetivos gerais de uma unidade de conservação, se estabelece o seu zoneamento e as normas que devem presidir o uso da área e o manejo dos recursos naturais, inclusive a implantação das estruturas físicas necessárias à gestão da unidade (art. 2º, XVII, da lei do SNUC).
- De acordo com o artigo 36 da Lei 9.985/00 (que prevê a compensação ambiental), o empreendedor de atividades de significativo impacto ambiental deverá destinar recursos financeiros para a implantação e manutenção de unidade de conservação do grupo de Proteção Integral (*caput*) ou, em casos específicos, de Uso Sustentável (§ 3º). Trata-se da aplicação do princípio do usuário-pagador que estabelece que o usuário de recursos naturais deve pagar por sua utilização.

**5. CÓDIGO FLORESTAL E RESPECTIVA REGULAMENTAÇÃO. PRINCÍPIOS GERAIS. ÁREAS DE PRESERVAÇÃO PERMANENTE. RESERVA LEGAL. FLORESTAS PÚBLICAS. CONCESSÃO FLORESTAL**

- É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: preservar as florestas, a fauna e a flora.
- Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre florestas, caça, pesca, fauna, conservação da natureza, defesa do solo e dos recursos naturais, proteção do meio ambiente e controle da poluição.
- **Área de Preservação Permanente – APP (Código Florestal – Lei 12.651/2012):** área protegida, coberta ou não por vegetação nativa, com a função ambiental de preservar os recursos hídricos, a paisagem, a estabilidade geológica e a biodiversidade, facilitar o fluxo gênico de fauna e flora, proteger o solo e assegurar o bem-estar das populações humanas.
- **Área de Reserva Legal (Lei 12.651/2012):** área localizada no interior de uma propriedade ou posse rural, delimitada nos termos do art. 12, com a função de assegurar o uso econômico de modo sustentável dos recursos naturais do imóvel rural, auxiliar a conservação e a reabilitação dos processos ecológicos e promover a conservação da biodiversidade, bem como o abrigo e a proteção de fauna silvestre e da flora nativa.
- **Delimitação da Reserva Legal:** Todo imóvel rural deve manter área com cobertura de vegetação nativa, a título de Reserva Legal, sem prejuízo da aplicação das normas sobre as Áreas de Preservação Permanente, observados os seguintes percentuais mínimos em relação à área do imóvel.
  - I. localizado na Amazônia Legal:
    - a) (oitenta por cento), no imóvel situado em área de florestas;

- b) (trinta e cinco por cento), no imóvel situado em área de cerrado;
- c) (vinte por cento), no imóvel situado em área de campos gerais;
- II. localizado nas demais regiões do País: 20% (vinte por cento).
- **Regularização da área de Reserva Legal (art. 66):** O proprietário ou possuidor de imóvel rural que detinha, em 22 de julho de 2008, área de Reserva Legal em extensão inferior ao estabelecido no art. 12, poderá regularizar sua situação, independentemente da adesão ao PRA, adotando as seguintes alternativas, isolada ou conjuntamente:
  - I. recompor a Reserva Legal;
  - II. permitir a regeneração natural da vegetação na área de Reserva Legal;
  - III. compensar a Reserva Legal.

**6. O DANO AMBIENTAL. APURAÇÃO DO DANO AMBIENTAL. REPARAÇÃO DO DANO AMBIENTAL. RESPONSABILIDADE PELO DANO AMBIENTAL: RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA. INFRAÇÕES E SANÇÕES ADMINISTRATIVAS AMBIENTAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL. RESPONSABILIDADE CRIMINAL. O PODER DE POLÍCIA E DIREITO AMBIENTAL. POLUIÇÃO. ESPÉCIES DE POLUIÇÃO**

- A responsabilidade civil por dano ambiental está prevista no art. 4º, VII, da Lei 6.938/81 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente): “imposição ao poluidor da obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados.”
- Ao poluidor será imposta a obrigação de recuperar os danos causados, na maior medida possível. Caso o dano seja irreversível, caberá ao poluidor indenizar os danos causados por meio do pagamento de um montante em dinheiro, que deverá ser revertido à preservação do meio ambiente.
- A responsabilidade civil objetiva está baseada na ideia de risco da atividade. Não há que se analisar a existência de ato ilícito (dolo/culpa). Devem restar comprovados, regra geral, os elementos “dano” e “nexo causal”.
- A responsabilidade por dano ambiental é objetiva (art. 14, § 1º da Lei 6.938/1981), informada pela teoria do risco integral, sendo o nexo de causalidade o fator aglutinante que permite que o risco se integre na unidade do ato, sendo descabida a invocação, pela empresa responsável pelo dano ambiental, de excludentes de responsabilidade civil para afastar sua obrigação de indenizar. (Tese julgada sob o rito do art. 543-C do CPC).<sup>2</sup>
- Admite-se a condenação simultânea e cumulativa das obrigações de fazer, de não fazer e de indenizar na reparação integral do meio ambiente.<sup>3</sup>
- A obrigação de recuperar a degradação ambiental é do titular da propriedade do imóvel, mesmo que

não tenha contribuído para a deflagração do dano, tendo em conta sua natureza *propter rem*.<sup>4</sup>

- Os responsáveis pela degradação ambiental são coobrigados solidários, formando-se, em regra, nas ações civis públicas ou coletivas litisconsórcio facultativo.<sup>5</sup>
- Em matéria de proteção ambiental, há responsabilidade civil do Estado quando a omissão de cumprimento adequado do seu dever de fiscalizar for determinante para a concretização ou o agravamento do dano causado.<sup>6</sup>
- Não há direito adquirido a poluir ou degradar o meio ambiente, não existindo permissão ao proprietário ou posseiro para a continuidade de práticas vedadas pelo legislador.<sup>7</sup>
- Os Tribunais pátrios admitem a possibilidade de responsabilização por dano extrapatrimonial (moral) coletivo ambiental.
- As responsabilidades penal e administrativa por dano ambiental estão previstas na Lei de Crimes Ambientais (Lei 9.605/1998).
- O direito (penal) ambiental visa, sobretudo, evitar a concretização de danos ao meio ambiente. Desta forma, se preocupa com os riscos e não somente com os danos; ou seja, em alguns momentos a Lei 9.065/98 estipulou como infração a mera probabilidade de dano (chamados de crimes de perigo).
- Condicionantes para a responsabilização da pessoa jurídica a) que a infração tenha sido cometida em seu interesse ou benefício; b) que seja cometida por decisão de seu representante legal ou contratual, ou de seu órgão colegiado.
- É vedado ao Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA impor sanções administrativas sem expressa previsão legal.<sup>8</sup>
- É defeso ao IBAMA impor penalidade decorrente de ato tipificado como crime ou contravenção, cabendo ao Poder Judiciário referida medida.<sup>9</sup>
- Prescreve em cinco anos, contados do término do processo administrativo, a pretensão da Administração Pública de promover a execução da multa por infração ambiental. (Súmula 467/STJ) (Tese julgada sob o rito do art. 543-C).<sup>10</sup>
- O direito (penal) ambiental visa, sobretudo, evitar a concretização de danos ao meio ambiente. Desta forma, se preocupa com os riscos e não somente com os danos; ou seja, em alguns momentos a Lei 9.065/98 estipulou como infração a mera probabilidade de dano (chamados de crimes de perigo).
- O STF (decisão no RE 548181, publicada em 19 de junho de 2013) e o STJ (Resp 610114) reconhecem a responsabilidade penal da pessoa jurídica.

2. Jurisprudência em teses. STJ, março de 2015, n. 30.

3. Jurisprudência em teses. STJ, março de 2015, n. 30.

4. Jurisprudência em teses. STJ, março de 2015, n. 30.

5. Jurisprudência em teses. STJ, março de 2015, n. 30.

6. Jurisprudência em teses. STJ, março de 2015, n. 30.

7. Jurisprudência em teses. STJ, março de 2015, n. 30.

8. Jurisprudência em teses. STJ, março de 2015, n. 30.

9. Jurisprudência em teses. STJ, março de 2015, n. 30.

10. Jurisprudência em teses. STJ, março de 2015, n. 30.

- O STJ reconhece a responsabilidade penal da pessoa jurídica (Resp 610114).
- Condicionantes para a responsabilização da pessoa jurídica a) que a infração tenha sido cometida em seu interesse ou benefício; b) que seja cometida por decisão de seu representante legal ou contratual, ou de seu órgão colegiado.
- É importante a leitura atenta dos tipos penais ambientais. A Lei 9.605/98 distribui os temas da seguinte forma:

<b>Lei 9.605/1998 Crimes contra o meio ambiente</b>	crimes contra a fauna (arts. 29 a 37) crimes contra a flora (arts. 38 a 53) crime de poluição e outros (art. 54 a 61) crimes contra o ordenamento urbano e o patrimônio cultural (arts. 62 a 65) crimes contra a administração ambiental (arts. 66 a 69-A)
---	--

### 7. POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS HÍDRICOS E SISTEMA NACIONAL DE GERENCIAMENTO DE RECURSOS HÍDRICOS: OBJETIVOS, DIRETRIZES GERAIS, COMPETÊNCIAS, COMITÊS DE BACIA HIDROGRÁFICA E COBRANÇA PELO USO DA ÁGUA

- A Lei 9.433, editada em 8 de janeiro de 1997, institui a Política Nacional de Recursos Hídricos, regulamentando o artigo 21, inciso XIX da Constituição Federal de 1988. O mencionado artigo constitucional incumbiu à União o dever de instituir o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos e de definir critérios de outorga de direitos de seu uso.
- Para que sejam alcançados os objetivos estabelecidos em seu artigo 2º, a Lei 9.433/97 define os instrumentos da Política Nacional de Recursos Hídricos: I – os Planos de Recursos Hídricos; II – o enquadramento dos corpos de água em classes, segundo os usos preponderantes da água; III – a outorga dos direitos de uso de recursos hídricos; IV – a cobrança pelo uso de recursos hídricos; V – o Sistema de Informações sobre Recursos Hídricos.
- A Lei nº 9.433/97, ao reconhecer a água como um recurso natural limitado, dotado de valor econômico (art. 1º, inciso II), insere a cobrança pelo uso deste bem ambiental estratégico como um relevante instrumento da Política Nacional de Recursos Hídricos, cujos objetivos são: a) permitir o reconhecimento da água como bem econômico e dar ao usuário uma indicação de seu real valor; b) incentivar a racionalização de seu uso; e c) obter recursos financeiros para o financiamento de programas e intervenções contempladas nos planos de recursos hídricos.
- A Lei 9.984, de 17 de julho de 2000, criou a Agência Nacional de Águas – ANA, integrando-a ao Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos. Trata-se de uma autarquia sob regime especial, com autonomia administrativa e financeira, vinculada ao Ministério do Meio Ambiente, com a finalidade de implementar, em sua esfera de atribuições, a Política Nacional de Recursos Hídricos.

### 8. CONVENÇÃO DA DIVERSIDADE BIOLÓGICA (CDB). CONHECIMENTO TRADICIONAL E REPARTIÇÃO DE BENEFÍCIOS. BIOSSEGURANÇA. ORGANISMOS GENETICAMENTE MODIFICADOS. SUBMISSÃO DO BRASIL AOS TRATADOS INTERNACIONAIS EM MATÉRIA AMBIENTAL. POLÍTICA NACIONAL SOBRE MUDANÇA DO CLIMA

#### 8.1. CONVENÇÃO SOBRE DIVERSIDADE BIOLÓGICA

- **Biodiversidade:** É a variabilidade de organismos vivos de todas as origens, compreendendo, dentre outros, os ecossistemas terrestres, marinhos e outros ecossistemas aquáticos e os complexos ecológicos de que fazem parte; compreendendo ainda a diversidade dentro de espécies, entre espécies e de ecossistemas.
- **Convenção sobre Diversidade Biológica:** Decreto 2.519/1998. Os objetivos da Convenção são a conservação da biodiversidade, o uso sustentável de seus componentes e a divisão equitativa e justa dos benefícios gerados com a utilização de recursos genéticos.
- **Convenção Sobre Diversidade Biológica (art. 8º, j):** cada país deve, em conformidade com sua legislação nacional, respeitar, preservar e manter o conhecimento, inovações e práticas das comunidades locais e populações indígenas com estilo de vida tradicionais relevantes à conservação e à utilização sustentável da diversidade biológica e incentivar sua mais ampla aplicação com a aprovação e a participação dos detentores desse conhecimento, inovações e práticas; e encorajar a repartição equitativa dos benefícios oriundos da utilização desse conhecimento, inovações e práticas.
- **Conhecimento tradicional associado:** informação ou prática de população indígena, comunidade tradicional ou agricultor tradicional sobre as propriedades ou usos diretos ou indiretos associada ao patrimônio genético (art. 2º, II da Lei 13.123/2015).

#### 8.2. POLÍTICA NACIONAL SOBRE MUDANÇA DO CLIMA

- **Lei 12.187/2009:** Institui a Política Nacional sobre Mudança do Clima – PNMC.
- **Princípios pilares:** Princípios do desenvolvimento sustentável, da precaução, da prevenção, da obrigatoriedade de atuação estatal, da cooperação, da participação cidadã e responsabilidade comum, mas diferenciada.
- **Lei 12.187/2009 (art. 2º):** Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:
  - I – adaptação: iniciativas e medidas para reduzir a vulnerabilidade dos sistemas naturais e humanos frente aos efeitos atuais e esperados da mudança do clima;
  - II – efeitos adversos da mudança do clima: mudanças no meio físico ou biota resultantes da mudança do clima que tenham efeitos deletérios significativos sobre a composição, resiliência ou produtividade de ecossistemas naturais e manejados, sobre o funcionamento de sistemas socioeconômicos ou sobre a saúde e o bem-estar humanos;

- III – emissões: liberação de gases de efeito estufa ou seus precursores na atmosfera numa área específica e num período determinado;
- IV – fonte: processo ou atividade que libere na atmosfera gás de efeito estufa, aerossol ou precursor de gás de efeito estufa;
- V – gases de efeito estufa: constituintes gasosos, naturais ou antrópicos, que, na atmosfera, absorvem e reemitem radiação infravermelha;
- VI – impacto: os efeitos da mudança do clima nos sistemas humanos e naturais;
- VII – mitigação: mudanças e substituições tecnológicas que reduzam o uso de recursos e as emissões por unidade de produção, bem como a implementação de medidas que reduzam as emissões de gases de efeito estufa e aumentem os sumidouros;
- VIII – mudança do clima: mudança de clima que possa ser direta ou indiretamente atribuída à atividade humana que altere a composição da atmosfera mundial e que se some àquela provocada pela variabilidade climática natural observada ao longo de períodos comparáveis;
- IX – sumidouro: processo, atividade ou mecanismo que remova da atmosfera gás de efeito estufa, aerossol ou precursor de gás de efeito estufa; e
- X – vulnerabilidade: grau de suscetibilidade e incapacidade de um sistema, em função de sua sensibilidade, capacidade de adaptação, e do caráter, magnitude e taxa de mudança e variação do clima a que está exposto, de lidar com os efeitos adversos da mudança do clima, entre os quais a variabilidade climática e os eventos extremos.
- **Instrumentos institucionais da PNMC (art. 7º):**
  - I – o Comitê Interministerial sobre Mudança do Clima;
  - II – a Comissão Interministerial de Mudança Global do Clima;
  - III – o Fórum Brasileiro de Mudança do Clima;
  - IV – a Rede Brasileira de Pesquisas sobre Mudanças Climáticas Globais – Rede Clima;
  - V – a Comissão de Coordenação das Atividades de Meteorologia, Climatologia e Hidrologia.

**9. TUTELA JURISDICCIONAL DO MEIO AMBIENTE. PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE EM JUÍZO: MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. AÇÃO POPULAR**

- O interesse ao meio ambiente saudável, em regra, é classificado como difuso, em virtude de sua natureza indivisível, bem como por envolver segmentos

indeterminados da sociedade (interesse transindividual ou metaindividual).

- Os chamados direitos de 3ª geração (dimensão), ou de fraternidade, são dotados de enorme carga de universalidade.
- Na jurisdição civil coletiva, o legislador criou técnicas e modelos processuais diferenciados com o intuito de atender às peculiaridades dos interesses transindividuais.
- **AÇÃO CIVIL PÚBLICA:**
  - Base legal: Art. 129, III, da CRFB/1988 e Lei 7.347/1985.
  - É um dos principais instrumentos processuais para que seus legitimados ativos pleiteiem a cessação do ato lesivo ao meio ambiente, a recuperação de área ambientalmente degradadas e/ou pagamento de reparação pecuniária em virtude de dano ambiental.
  - **Legitimidade para propositura:** Ministério Público; Defensoria Pública, União, Estados, Distrito Federal e Municípios, a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista, a associações civis.
  - **Dispensa judicial de requisito da pré-constituição:** Quando haja manifesto interesse social evidenciado pela dimensão ou característica do dano, ou pela relevância do bem jurídico a ser protegido.
  - **Inquérito Civil:** Instrumento adequado para apurar fatos que vão instruir eventual ACP.
  - **Local de propositura:** foro do local onde ocorreu ou possa ocorrer o dano.
  - A sentença que concluir pela carência ou pela improcedência da ação civil pública está sujeita ao reexame necessário.
  - **Promoção de arquivamento pelo MP (art. 9º):** se o Ministério Público ficar convencido da inexistência de fundamento para propor a ação civil, irá promover o arquivamento dos autos do inquérito civil ou das peças informativas, de forma fundamentada.
  - **AÇÃO POPULAR:**
    - **Base legal:** Art. 5º, LXXIII, da CRFB/1988 e Lei 4.717/1965.
    - **Legitimidade para propositura:** qualquer cidadão (pessoa física).
    - Pessoa jurídica não tem legitimidade para propor ação popular.
    - A sentença que concluir pela carência ou pela improcedência da ação civil pública está sujeita ao reexame necessário.

# DIREITO DO TRABALHO

Henrique Correia

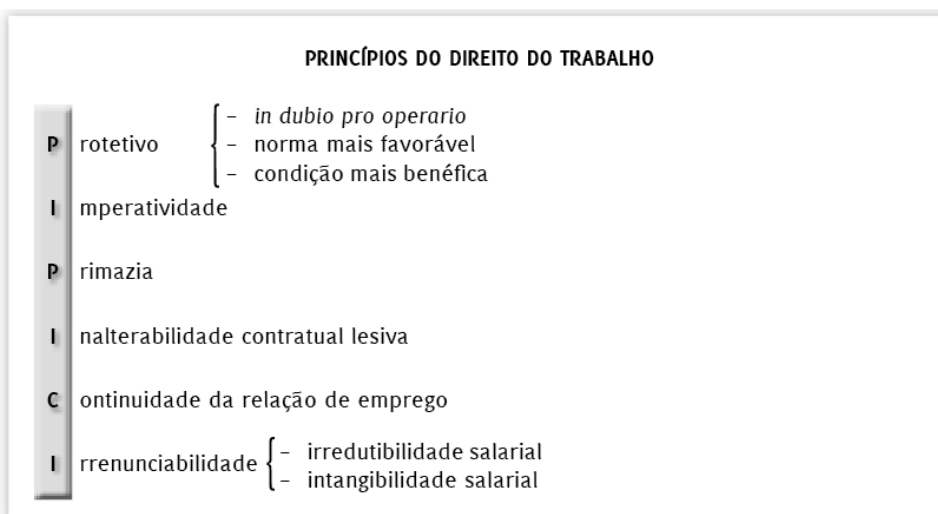
## 1. DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

### 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

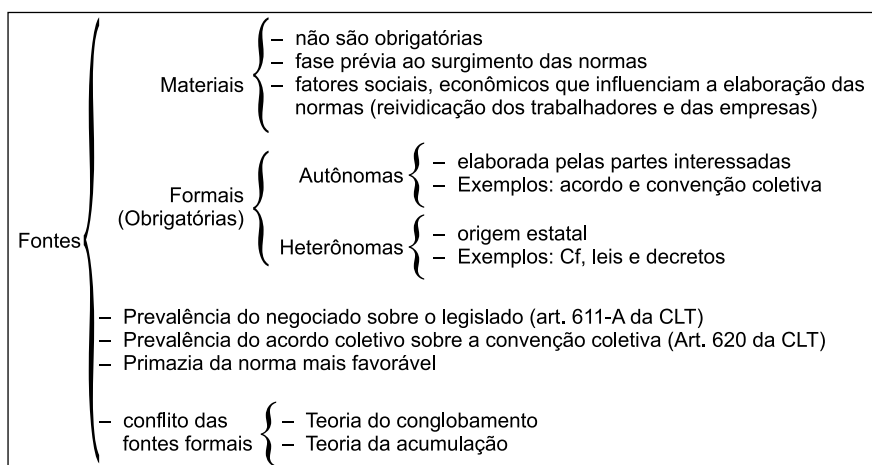
- a) **Fontes materiais:** são fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam diretamente o surgimento ou a modificação das leis. Fase prévia das fontes formais. Exemplos: pandemia, 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. Com a Reforma Trabalhista, há valorização do negociado sobre o legislado, prevalecendo o disposto nos instrumentos coletivos de trabalho sobre a legislação nas hipóteses previstas no art. 611-A da 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 conglobamento<sup>1</sup>, 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. DIREITO INTERTEMPORAL

- a) Em regra, a norma trabalhista não retroage, respeitando o princípio da irretroatividade das normas, previsto no art. 5º, XXXVI, CF/88. Portanto, relações de trabalho extintas antes da vigência da Reforma Trabalhista são regidas pela legislação vigente na época dos fatos, e direitos adquiridos antes de 11/11/2017 devem ser respeitados.
- b) Ocorre que é necessário estabelecer a situação dos empregados contratados antes da alteração da legislação nesse regime de trabalho. A Reforma Trabalhista é aplicada, também, a esses empregados, em razão da aplicação imediata das normas trabalhistas:
- 1) **Cláusula contratual:** Se o direito é concedido por meio de cláusula inserida no contrato de trabalho, não é permitida a supressão de seu pagamento aos empregados que já o recebiam.
  - 2) **Instrumentos coletivos:** Se determinado direito for concedido por meio de norma coletiva, integrará o contrato de trabalho pelo prazo de vigência da norma coletiva (art. 614, § 3º da CLT e ADPF 323).
  - 3) **Direitos decorrentes de lei:** Se o direito é concedido ao empregado por força de lei, havendo alteração legislativa, o direito passará a ser concedido de acordo com a nova previsão legal. Essa característica acompanha o contrato de trabalho diante de sua característica de trato sucessivo, cujas obrigações se renovam no tempo.
- c) Inserido na tabela de recursos de revistas repetitivos como o **Tema 23**, o TST se debruçou sobre a seguinte questão: quanto aos direitos laborais decorrentes de lei e pagos no curso do contrato de trabalho, remanesce a obrigação de sua observância ou pagamento nesses contratos em curso, no período posterior à entrada em vigor de lei que os suprime/altera?
- d) No dia 25/11/2024, o pleno do TST, por maioria, entendeu que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) se aplica a contratos firmados antes de sua vigência. No caso concreto analisado, ficou definido que trabalhadores fazem jus a horas *in itinere* apenas até a data de 10/11/17, até a proclamação da Reforma. A Corte analisou questão de direito intertemporal, para determinar se o empregador permanece obrigado a cumprir disposições alteradas ou revogadas por legislações criadas após o início do contrato de trabalho. Ao final do julgamento, foi fixada a seguinte tese vinculante em IRR:
- “Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 23 do TST (Eficácia temporal da Reforma Trabalhista): A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir da sua vigência”.
- e) Em resumo, segundo a tese de observância obrigatória em toda a Justiça do Trabalho, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) tem aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, mas apenas em relação aos fatos que forem ocorrendo a partir de sua vigência, em 11/11/2017.

### 1.4. 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, na 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 nos 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 apenas 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 pessoalidade 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 (Pessoalidade)
- 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 profissionalidade, 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 estipulação contratual entre este e o empregador com maior liberdade, 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 con-

trato 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). Ademais, os procedimentos referentes à emissão da CTPS serão estabelecidos pelo Ministério da Economia<sup>2</sup> em regulamento próprio.
- 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.**

2. Em 16/12/2021, a Lei nº 14.261/2021, fruto da conversão da MP nº 1.058/2021, recriou o Ministério do Trabalho, que reassumiu diversas competências e atribuições. Ao longo desta obra, o leitor irá se deparar com dispositivos legais, decisões judiciais e referências doutrinárias que fazem menção a Ministério do Trabalho, Ministério do Trabalho e Previdência, Ministério do Trabalho e Previdência Social e, até mesmo, Ministério da Economia. Tenha em mente que, hoje, essas atribuições estão concentradas no órgão que se chama Ministério do Trabalho e Emprego (conforme art. 17, XXVIII da MP nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023). Quando, de fato, estivermos falando de competência que é de outro Órgão, deixaremos claro no texto.

- 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 hábil 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) **Presunção relativa das anotações na CTPS:** De acordo com o art. 456 da CLT, as anotações nela presentes provam a existência do contrato individual de trabalho. As anotações colocadas na CTPS são, em regra, tomadas por verdadeiras, mas há a possibilidade de prova em contrário. Esse entendimento já se encontrava consolidado na jurisprudência do TST na redação da Súmula nº 12. No entanto, essa súmula foi reafirmada em forma de precedente vinculante. Assim, o Pleno do TST firmou a tese vinculante em IRR nº 240, com a seguinte redação:

**Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 240 do TST (Presunção Relativa das anotações na CTPS): CARTEIRA DE TRABALHO. ANOTAÇÕES.** As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção absoluta, mas apenas relativa. (Reafirmação da Súmula nº 12 do TST)

- h) **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.
- i) **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.
- j) **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.
- k) **Imprescritibilidade das anotações na CTPS e retificação do PPP.** Na anotação da CTPS, para fins de comprovação perante o INSS, não se aplica o prazo previsto da Constituição Federal, ou seja, o prazo de 2 anos a partir do término do contrato de trabalho. Esse direito é imprescritível, conforme previsto no art. 11, § 1º, da CLT. Ainda, conforme a tese vinculante em IRR nº 132 do TST, também é imprescritível o pedido de retificação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) para fins de prova junto à Previdência Social, aplicando-se a regra do art. 11, § 1º, da CLT:

**Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 132 do TST (Retificação do PPP é imprescritível):** A pretensão de retificação e entrega do Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP é imprescritível.

- l) **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:

- l.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
- l.2) Multa de R\$ 600,00 pelo descumprimento de prazo das anotações especificadas no art. 29, § 2º, da CLT.

- m) **Ausência de anotação do vínculo de emprego e dano moral in re ipsa.** Conforme a tese vinculante firmada no IRR nº 60 do TST, a ausência de anotação do vínculo de emprego, por si só, não configura dano moral in re ipsa, sendo necessária a comprovação do efetivo prejuízo sofrido pelo empregado:

**Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 60 do TST (Ausência de anotação do vínculo de emprego e não configuração do dano moral in re ipsa):** A ausência de anotação do vínculo de emprego na Carteira de Trabalho não caracteriza dano moral in re ipsa, sendo necessária a comprovação de constrangimento ou prejuízo sofrido pelo trabalhador em seu patrimônio imaterial para ensejar a reparação civil, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

- n) **Retenção injustificada da CTPS e dano moral in re ipsa.** No entanto, no caso de retenção injustificada da CTPS por prazo superior a cinco dias, configura-se ato ilícito, devida a indenização por dano moral in re ipsa, conforme a tese vinculante em IRR nº 192 do TST:

**Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 192 do TST (Retenção da CTPS e dano moral in re ipsa):** A retenção injustificada da CTPS por tempo superior ao fixado na lei configura ato ilícito ensejador de dano moral por presunção

### 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) **Empregado rural e horas in itinere.** Segundo precedente vinculante do TST, as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista no art. 58, § 2º, da CLT, que regulamenta as horas in itinere, também se aplicam ao empregado rural. Dessa forma, após a Reforma, as horas de deslocamento não são devidas a esses trabalhadores, conforme estabelece a tese vinculante no IRR nº 172 do TST:

**Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 172 do TST (Empregado rural e horas in itinere):** Aplica-se ao trabalhador rural o art. 58, §2º, da CLT, com a redação inserida pela Lei nº 13.467/2017, não lhe sendo devidas horas in itinere.

- d) **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 Emprego 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)	
<b>Empregado rural</b>	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).
<b>Peculiaridades do trabalhador rural</b>	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"> <li>pecuária 20 h às 4 h.</li> <li>agricultura 21 h às 5 h.</li> <li>adicional noturno: 25%.</li> </ul>
	salário-utilidade (desconto sobre salário mínimo):
	<ul style="list-style-type: none"> <li>20% moradia.</li> <li>25% alimentação.</li> <li>prévia autorização.</li> </ul>

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 emprego 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)
<b>Requisitos para configuração da relação de emprego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pessoalidade;</li> <li>Subordinação;</li> <li>Continuidade (mais de 2 vezes por semana);</li> <li>Onerosidade;</li> <li>Prestação de serviço para pessoa ou família;</li> <li>Serviços prestados em âmbito residencial;</li> <li>Finalidade não lucrativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pessoalidade;</li> <li>Subordinação;</li> <li>Não eventualidade;</li> <li>Onerosidade.</li> </ul>
<b>Idade mínima para contratação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>18 anos (art. 1º, parágrafo único).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A partir de 16 anos (art. 7º, XXXIII, CF/88, e art. 403, CLT);</li> <li>Exceção: aprendizes (maiores de 14 anos).</li> </ul>

	<b>Empregado Doméstico (LC nº 150/2015)</b>	<b>Demais empregados (CLT)</b>
<b>Hipóteses de contratação por prazo determinado</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Contrato de experiência (art. 4º, I);</li> <li>2) Atendimento de necessidades familiares de natureza transitória (art. 4º, II);</li> <li>3) Substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho intermópido (art. 4º, II).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Contrato de experiência (art. 443, § 2º, III);</li> <li>2) Atividades empresariais de caráter transitório (art. 443, § 2º, II);</li> <li>3) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (art. 443, § 2º, I).</li> </ol> <p>Obs.: Reforma Trabalhista cria nova modalidade: trabalho intermitente (art. 443, § 3º e 452-A da CLT)</p>
<b>Cláusula assecuratória de direito recíproco</b>	– Não há previsão de pagamento de aviso-prévio no contrato por prazo determinado (art. 9º).	– Faculta às partes estabelecerem a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado (art. 481, CLT).
<b>Controle de jornada</b>	– Obrigatório o controle para todos empregados domésticos (art. 12).	– Empresas com mais de 20 empregados (art. 74, § 2º – redação dada pela Lei nº 13.874/2019).
<b>Compensação de jornada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acordo escrito entre as partes. (art. 2º, § 4º);</li> <li>– Primeiras 40 horas devem ser remuneradas como extras, salvo compensação em outro dia da semana (art. 2º, § 5º, I e II);</li> <li>– Horas excedentes às primeiras 40 horas extras devem ser compensadas no prazo máximo de 1 ano (art. 2º, § 5º, III).</li> </ul>	<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"> <li>– 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.</li> </ul>
<b>Jornada de Trabalho 12x36</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Suficiente a realização de acordo escrito entre as partes (art. 10, caput);</li> <li>– Necessidade de se respeitar ou de indenizar os intervalos para repouso e alimentação;</li> <li>– Descanso de 36 horas compensa o trabalho no DSR e nos feriados. Não há pagamento em dobro.</li> </ul>	<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"> <li>– Há a possibilidade de se respeitar ou indenizar os intervalos para repouso e alimentação.</li> <li>– Descanso de 36 horas compensará o trabalho no DSR e nos feriados. Não há pagamento em dobro.</li> </ul>
<b>Trabalho em regime de tempo parcial (máximo de 25 horas semanais)</b>	– 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).	– Reforma Trabalhista: Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. (art. 58-A)
<b>Intervalos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Possibilidade de redução do intervalo intrajornada de 1 hora para 30 minutos mediante acordo escrito entre as partes (art. 13, caput);</li> <li>– 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);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reforma Trabalhista: Possibilidade de redução do intervalo intrajornada para trinta minutos, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva (art. 611-A, III)</li> <li>– 2 outras hipóteses de redução do intervalo para almoço: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros: art. 71, § 5º, CLT.</li> </ol> </li> </ul>
<b>Intervalos</b>	– Prenotação: Se houver fracionamento, é proibida a prenotação do intervalo no registro diário de horário (art. 13, § 2º).	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) Autorização do Ministério do Trabalho: art. 71, § 3º, CLT.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Nesse caso, deve-se atender a três requisitos: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) estabelecimento atenda às exigências dos refeitórios.</li> <li>b) empregador não exija horas extras.</li> <li>c) autorização do Ministério do Trabalho.</li> </ol> </li> <li>– Pré-assinalação do período de repouso é permitida para empresas com mais de 20 empregados (art. 74, § 2º, CLT).</li> </ul>

	<b>Empregado Doméstico (LC nº 150/2015)</b>	<b>Demais empregados (CLT)</b>
<b>Fracionamento das férias</b>	– Fracionamento a critério do empregador por período não inferior a 14 dias (art. 17, § 2º).	– 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).
<b>Abono pecuniário de férias</b>	– Deve ser requerido até 30 dias do término do período aquisitivo de férias (art. 17, § 4º).	– Deve ser requerido até 15 dias do término do período aquisitivo de férias (art. 143, § 1º).
<b>Vale-transporte</b>	– Permite o pagamento dos vales em dinheiro ao empregado mediante recibo (art. 19, parágrafo único).	– Não é possível o pagamento em dinheiro. É necessária a aquisição dos vales-transporte (art. 4º da Lei nº 7.418/1985).
<b>Indenização compensatória da perda do emprego</b>	– Obrigação do empregador doméstico de depositar mensalmente a quantia de 3,2% da remuneração devida ao empregado na conta vinculada do empregado doméstico em variação distinta dos depósitos do FGTS (art. 22). – Multa de 40% sobre os depósitos de FGTS não é devida ao doméstico.	– Pagamento de multa de 40% sobre os depósitos do FGTS nas hipóteses de dispensa sem justa causa ou rescisão indireta (art. 18, § 1º, Lei nº 8.036/1990); – Pagamento de multa de 20% para as hipóteses de término do contrato de trabalho por força maior culpa recíproca e distrato (art. 484-A da CLT).
<b>Dispensa por justa causa (falta grave do empregado)</b>	– Nova hipótese de dispensa por justa causa que não é aplicada aos demais empregados diante da relação de estrita confiança do trabalho doméstico: submissão a maus-tratos de pessoa idosa, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado (art. 27, I); – As hipóteses que dizem respeito ao resguardo da atividade econômica do empregador previstas na CLT não são reproduzidas na lei dos domésticos em razão da ausência de finalidade lucrativa inerente a essa relação de emprego.	– Art. 482, CLT. – Inserção de nova hipótese pela Reforma Trabalhista: • perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado (art. 482, m).
<b>Seguro-Desemprego</b>	– Tem direito ao recebimento do seguro-desemprego no valor de 1 salário mínimo pelo período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada a cada período aquisitivo de 16 meses (art. 26 da LC nº 150/2015 e arts. 46 e 47 da Resolução Codefat nº 957/2022).	– A quantidade de parcelas a ser concedida ao segurado é variável de acordo com o número de solicitações do benefício e a quantidade de meses trabalhados.
<b>Rescisão indireta (falta grave do empregador)</b>	– Nova hipótese de rescisão indireta que não é aplicada aos demais empregados: o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres (Lei Maria da Penha).	– Art. 483, CLT.

### 3.5. TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

- a) **Conceito de trabalho infantil:** O trabalho infantil “compreende a realização, por crianças e adolescentes com idade inferior a 16 anos, de atividades que visem à obtenção de ganho para prover o sustento próprio e/ou da família, como também de quaisquer serviços que não tenham remuneração<sup>34</sup>”.
- b) **Doutrina de Proteção Integral e da Prioridade Absoluta:** consiste em prestigiar a prioridade da criança e do adolescente, a garantir seus direitos, com a destinação de recursos para a produção do bem comum

desses sujeitos, a fim de que o orçamento prestigie e proteja os direitos assegurados pela lei<sup>4</sup>.

- c) **Idade para trabalho:** é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com menos de 18 e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.
- d) **Hora extra:** de acordo com o art. 413 da CLT, o empregado com menos de 18 anos poderá prorrogar a jornada somente em duas hipóteses excepcionais:
- c.1) compensação de jornada, desde que:
1. haja negociação coletiva; e

3. Disponível em: <[https://www.mprs.mp.br/areas/infancia/arquivos/manual\\_erradicacao\\_trab\\_infantil.pdf](https://www.mprs.mp.br/areas/infancia/arquivos/manual_erradicacao_trab_infantil.pdf)>. Acesso em 17 mai. 2017.

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

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

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

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

# DIREITO DO TRABALHO

Henrique Correia

## 1. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

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

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

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

#### ▷ Anotações/Comentários

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

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* “No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo **princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**” (art. 8º, §3º da CLT – grifos acrescidos).

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

Gabarito: A.

### 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.

Gabarito: A.

### 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, recomendamos 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.

Gabarito: B.

**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 heterônoma e formal autônoma.
- material autônoma, formal heterônoma e formal autônoma.
- formal autônoma, material heterônoma e material heterônoma.
- material heterônoma, formal autônoma e material heterônoma.
- formal heterônoma, 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).

Gabarito: E.

**05. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 6/2018)** O artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho enumera 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.

Gabarito: E.

## 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 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. “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).

Gabarito: C.

**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 contratuais 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 (juizes, 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 relembrarmos alguns dos princípios que iluminam este ramo do Direito.

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

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

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

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

**Alternativa “c”:** incorreta. O Princípio da irredutibilidade salarial veda a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal). Portanto, para que essa redução salarial seja válida, há necessidade da participação do sindicato dos trabalhadores. Caso seja pactuada cláusula que reduza o salário do empregado, deverá haver garantia de que ele não será dispensado sem justa causa no prazo de vigência do instrumento coletivo, nos termos do art. 611-A, § 3º, CLT, incluído pela Reforma Trabalhista,

**Alternativa “d”:** correta. No Direito Individual do Trabalho, a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Exemplo: recibo assinado em branco no ato da contratação, posteriormente apresentado em juízo como prova de pagamento das verbas trabalhistas. É óbvio que esse documento não corresponde à verdade dos fatos. Outro exemplo: pagamento “por fora”, empregado registrado em carteira com um salário-mínimo, mas recebe mil reais, como forma de burlar o pagamento de encargos trabalhistas (INSS e FGTS). Em ambos os casos, há aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma (documentos não representam a verdade dos fatos).

**Alternativa “e”:** correta. A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao hipossuficiente. Esse princípio protetivo tem por finalidade estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador

possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista. A necessidade do princípio protetor tem fundamento na subordinação exercida pelo empregador, limitando a autonomia da vontade. Explica-se: em um contrato de locação (contrato civil), por exemplo, as partes têm liberdade de recusar as propostas uma da outra. Assim, se o proprietário pedir um valor elevado pelo aluguel, o locatário poderá entregar o imóvel. Da mesma forma, se o locatário pedir ao proprietário que reforme todo o imóvel, ele provavelmente se recusará. Veja que nesse contrato civil (locação) há plena liberdade em contratar, pois as partes (locador e locatário) estão em pé de igualdade.

Gabarito: C.

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

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

#### ▷ Anotações/Comentários

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

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

**Alternativa “b”.** “Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro” (Súmula nº 51, II do TST).

**Alternativa “c”.** “Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro” (Súmula nº 51, II do TST). De modo diverso do que sustenta a alternativa, a opção por um dos regulamentos, mesmo que prejudicial ao empregado, implica renúncia às regras do outro regulamento.

**Alternativa “d”.** O princípio protetor é diretriz aplicada ao Direito do Trabalho. A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao hipossuficiente!. 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.

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

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

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.

Gabarito: C.

**09. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 6/2018)** Invo-cando 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 oper- ario.</i>	<b>Norma mais favorável.</b>	<b>Condição mais benéfica.</b>
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.

Gabarito: D.

**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.

Gabarito: C.

### 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”.** Embora exista previsão expressa do **adicional de penosidade** na Constituição Federal, não há lei ordinária que o regulamente, inexistindo a base de cálculo e demais previsões necessárias para que seja exigido. Passados mais de 35 anos da previsão desse direito na Constituição Federal, o Poder Legislativo ainda não deliberou conclusivamente sobre a lei regulamentadora do adicional. Sob esse fundamento, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADO nº 74, proposta pela Procuradoria-Geral da República, reconheceu, por unanimidade, a mora inconstitucional do Congresso Nacional em regulamentar o adicional de penosidade, previsto no art. 7º, XXIII, da Constituição Federal. Ao final, a Corte julgou procedente a ação e fixou o prazo de 18 meses, contados da publicação da ata de julgamento, “para adoção das medidas legislativas constitucionalmente exigíveis para suplantarem a omissão”. O prazo termina no dia 11/12/2025. O STF, contudo, não definiu o que acontecerá se a omissão do Congresso Nacional persistir.

**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 quinzenal 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 STF<sup>2</sup> 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 quinzenal (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 quinzenal 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.

Cumpre 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.

**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.

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

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.

Vale destacar que, em 09/10/2025, o Plenário do STF julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 73 (ADO 73) e, por unanimidade, reconheceu a omissão do Congresso Nacional quanto à edição de lei destinada à proteção dos trabalhadores urbanos e rurais diante dos impactos da automação.

Em outras palavras, a Corte entendeu que há um dever constitucional de regulamentação ainda não cumprido pelo Legislativo. Diante disso, fixou o prazo de 24 meses para que o Congresso Nacional elabore norma específica sobre o tema.

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

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

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

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

(...)

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

(...)

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

**Gabarito: C.**

#### 4. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO

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

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

#### ▷ Anotações/Comentários

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

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

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

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

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

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

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

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

**Alternativa “e”.** “Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.” (Súmula nº 51, II, do TST)

**Gabarito: B.**

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

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

Está correto o que se afirma em

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

#### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão aborda o tema da renúncia e transação no Direito do Trabalho. Lembre-se de que, havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

**Assertiva I. Correta.** Na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado perante o empregador. Assim sendo, 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 a possibilidade 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 abriu 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.

Gabarito: A.

## 5. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

**15. (FCC – Técnico Judiciário – Área administrativa – TRT 1/2025)** Uma vez instituída Comissão de Conciliação Prévia no âmbito da empresa Money Financiamento e Crédito S.A., entre as regras legais que devem ser seguidas está a de que

- a) haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os respectivos titulares, sendo que aos que representam os empregados é

assegurada estabilidade no emprego até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave.

- b) metade de seus membros seja indicada pelo empregador e a outra metade seja indicada pelos empregados.  
c) a Comissão seja composta por, no mínimo, dois e, no máximo, 8 membros.  
d) o mandato dos membros da Comissão, titulares e suplentes, será de um ano, não permitida a recondução.  
e) o representante dos empregados deverá se afastar de suas atividades na empresa durante o mandato, mas esse tempo será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

### ▷ 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. "Art. 625-A da CLT: 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". Além disso, conforme o § 1º do Art. 625-B da CLT, "**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".

**Alternativa "b".** Incorreta. "Art. 625-B, I, CLT: a metade de seus membros será indicada pelo empregador e **outra metade eleita pelos empregados**, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;". Ou seja, os representantes dos empregados são eleitos, não indicados.

**Alternativa "c".** Incorreta. "Art. 625-B, caput, CLT: A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, **dez membros**, e observará as seguintes normas".

**Alternativa "d".** Incorreta. "Art. 625-B, III, CLT: o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, **permitida uma recondução**".

**Alternativa "e".** Incorreta. "Art. 625-B, § 2º, CLT: 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."

Gabarito: A.

**16. (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 ou 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).

Gabarito: A.

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

- 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.
- 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.
- Na Justiça do Trabalho, o termo de conciliação vale como decisão irrecorrível.
- 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:

- 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).
- 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.

Gabarito: A.

## 6. RELAÇÃO DE EMPREGO

**18. (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).

Gabarito: D.

**19. (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).

Gabarito: D.

**20. (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 CTPSs 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, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia<sup>31</sup>”.

Em 24 de agosto de 2022, foi publicada a Lei nº 14.438/2022 (fruto da conversão da Medida Provisória nº 1.107, de 2022), que, entre outras providências, 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.

Conforme dispõe o § 1º do art. 29, o empregador tem o dever de, nas anotações concernentes à remuneração, especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta. Descumprida essa obrigação, ficará sujeito à multa de R\$ 3.000,00 por empregado prejudicado, acrescido de igual valor em cada reincidência. A multa será de R\$ 800,00 no caso de microempresa ou de empresa de pequeno porte. Importante, ainda, ressaltar que essa infração constitui exceção ao critério da dupla visita.

Como a CTPS de Ruy foi assinada pelo novo empregador no 5º dia útil após a admissão, não há a aplicação de multa. Contudo, no caso de Antenor, em que a CTPS foi assinada tão somente no 7º dia útil após o seu ingresso na empresa, haverá a incidência da multa administrativa de R\$ 3.000,00 prevista no art. 29-A da CLT.

Gabarito: C.

**21. (AOCF – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 1/2018)** Joaquim foi contratado para trabalhar na Instituição de Beneficência “Rede de Combate ao Câncer em Jovens” na função de psicólogo,

- Atualmente, referida atribuição é do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme nomenclatura dada pelo art. 17, XXVIII da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023.

realizando acompanhamento psíquico e emocional aos enfermos cadastrados no programa, que é de cunho gratuito aos seus usuários. A instituição em questão vive de doações para a manutenção do local. Em relação às peculiaridades da relação de trabalho e emprego e os sujeitos no contrato de trabalho, assinale a alternativa correta.

- A “Rede de Combate ao Câncer em Jovens”, por ser uma instituição beneficente, não pode figurar como empregadora de Joaquim.
- Poderá haver uma relação de emprego entre a “Rede de Combate ao Câncer em Jovens” e Joaquim, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores: pessoalidade, gratuidade e subordinação de caráter não eventual.
- Caso Joaquim opte pela abertura de uma empresa individual para a prestação de seus serviços como psicólogo, poderá ser contratado como empregado na “Rede de Combate ao Câncer em Jovens”.
- Joaquim poderá ser contratado como empregado na Instituição de Beneficência, ora mencionada, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores: pessoalidade, pessoa física, onerosidade, subordinação e não eventualidade.
- Joaquim, obrigatoriamente, será um trabalhador voluntário na “Rede de Combate ao Câncer em Jovens”, pois a instituição se mantém com doações e, portanto, recebe importâncias financeiras variáveis mensalmente.

#### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão exigia o conhecimento do art. 2º da CLT, que estabelece os empregadores por equiparação, sabendo distingui-lo da ideia de trabalhador voluntário.

**Alternativa “a”.** Não há óbices para que entidades beneficentes figurem como empregadores, nos termos do art. 2º, §1º da CLT mencionado nos comentários à alternativa “d”.

**Alternativa “b”.** De fato, poderá haver relação de emprego entre Joaquim e a Instituição de Beneficência, mas os requisitos indispensáveis para que isso ocorra não abrangem a gratuidade e subordinação de caráter não eventual. Isso porque, para que exista relação de emprego, devem estar presentes: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Assim, o empregado deve ter a expectativa de receber contraprestação pecuniária pela prestação dos serviços.

**Alternativa “c”.** Empregado é toda pessoa física, que presta serviços de forma habitual a empregador, sob sua dependência e mediante salário (art. 3º da CLT). Dessa forma, Joaquim não poderá ser contratado como empregado pessoa jurídica, pois isto configuraria fraude trabalhista (art. 9º da CLT).

**Alternativa “d”.** A CLT trata do empregador não só como empresa, mas também possibilita a contratação de empregados por profissionais liberais, associações recreativas, entidades sem fins lucrativos etc. A CLT utiliza-se do termo **empregador por equiparação**, ou seja, também são empregadores as igrejas, o advogado que contrata sua secretária, a cooperativa que contrata telefonista, o condomínio de apartamentos que contrata um zelador, etc. De acordo com a CLT:

**Art. 2º, § 1º, CLT:** 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.

Dessa forma, previstos os requisitos da relação de emprego, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, Joaquim poderá ser considerado como empregado.

**Alternativa “e”.** O simples fato de Joaquim trabalhar para uma instituição de beneficência não significa que seu trabalho não será remunerado. Somente na prestação de atividades não remunerada, poderá ser considerado trabalhador voluntário:

**Art. 1º da Lei nº 9.608/1998:** Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

Gabarito: D.

**22. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 6/2018)** O requisito essencial previsto em lei para caracterizar uma relação como sendo de emprego e que não precisa ser verificado em qualquer relação de trabalho é a

- a) exclusividade.
- b) ausência de onerosidade.
- c) subordinação jurídica.
- d) boa-fé contratual objetiva.
- e) autonomia privada coletiva.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão exigia que o candidato conhecesse os requisitos da relação de emprego, sendo considerada de nível fácil. Não se esqueça de que são requisitos da relação de emprego: pessoa física, onerosidade, habitualidade e subordinação.

**Alternativa "a".** Não há na CLT exigência de que o empregado preste serviços com exclusividade. Não é requisito para configurar o vínculo empregatício que ele trabalhe para apenas um único empregador. Há possibilidade de vários contratos de trabalho, com empresas diversas, simultaneamente.

**Alternativa "b".** Ao contrário do que estabelece a alternativa, a onerosidade é requisito essencial da relação de emprego, estando presente em casos que configurem relação de trabalho, como, por exemplo, no caso do trabalhador autônomo.

**Alternativa "c".** A subordinação do empregado decorre de lei. Assim, quando aceita trabalhar para o empregador, consequentemente aceitará as regras e orientações dadas para que a prestação de serviços seja realizada nos moldes previstos pelo empregador. Trata-se de traço caracterizador da relação de emprego, não sendo exigido para as demais relações de trabalho.

**Alternativa "d".** A boa-fé contratual deve estar presente em qualquer relação contratual e não apenas na relação de emprego.

**Alternativa "e".** A autonomia privada coletiva autoriza que os próprios interlocutores sociais criem normas, mediante concessões recíprocas, inclusive com a possibilidade de eventual supressão de direitos patrimoniais disponíveis dos empregados, em prol de algum outro benefício. É um princípio que não se relaciona diretamente com a formação do vínculo de emprego.

Gabarito: C.

**23. (FGV – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017)** Para que alguém seja considerado empregado na forma prevista na CLT, NÃO é necessário o seguinte requisito:

- a) exclusividade;
- b) subordinação;
- c) pessoalidade;
- d) onerosidade;
- e) não eventualidade.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão exige do candidato o conhecimento dos requisitos para a identificação do empregado. Note-se que, mesmo diante da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), não houve alteração nesse ponto e os requisitos do art. 3º da CLT permanecem vigentes.

*Comentário serve para todas as alternativas, pois versam sobre o mesmo assunto.* Não há, na CLT, exigência de que o empregado preste serviços com exclusividade. Não é requisito para configurar o vínculo empregatício que ele trabalhe para apenas um único empregador. Há possibilidade de vários contratos de trabalho, com empresas diversas, simultaneamente.

Nesse sentido, são requisitos para a configuração da relação de emprego: i) empregado pessoa física ou natural: o direito do trabalho é voltado para a proteção da pessoa física; ii) não eventualidade: significando trabalho habitual, não ocasional; iii) onerosidade: ou seja, mediante salário; iv) subordinação: o empregado está sujeito às ordens do empregador. Nesse sentido, prevê o art. 3º, "caput", da CLT:

**Art. 3º, CLT:** Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Gabarito: A.

## 6.1. CONTRATOS DE TRABALHO ESPECIAIS

### 6.1.1. BANCÁRIO

**24. (FGV – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 12/2017)** Thiago é empregado em estabelecimento bancário, exercendo função

de gerência (gerente de relacionamento). Apesar da existência de cláusula coletiva prevendo o pagamento de gratificação de função no valor de 50% do salário do cargo efetivo, a empresa paga uma gratificação de função no valor de um terço do respectivo salário.

Considerando que Thiago trabalha oito horas diárias, é correto afirmar, à luz da legislação e da jurisprudência do TST, que:

- a) Thiago não será considerado ocupante de cargo de confiança por faltar o elemento objetivo, e assim terá direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras;
- b) desde que presente o elemento subjetivo, o empregado ocupa cargo de confiança, independentemente do salário auferido;
- c) o empregado em questão não deixará de ser caracterizado exercente de função de confiança, cabendo ao juiz, de ofício, determinar o pagamento da diferença da gratificação;
- d) não se cogita do pagamento de horas extras porque o gerente ocupa cargo de confiança e, assim, não tem limite de jornada;
- e) não há direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras, em razão de o empregado ocupar cargo de confiança bancário, percebendo gratificação não inferior ao terço legal.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão aborda o tema cargo de confiança no caso do empregado bancário, exigindo o conhecimento da CLT e do entendimento sumulado do TST sobre o assunto. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não alterou nenhum dispositivo específico relacionado aos bancários.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* O empregado bancário, por expressa previsão legal, tem duração do trabalho de 6 horas, perfazendo uma jornada de 30 horas semanais (art. 224 da CLT).

Entretanto, ao empregado bancário que exerça função de confiança não são aplicadas as regras de duração do trabalho, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo (art. 224, §2º da CLT).

No caso de Thiago, este percebe gratificação de função de 50% do salário efetivo, ou seja, o valor da gratificação é maior do que 1/3 do salário do cargo efetivo, de forma que não há que se falar na prestação de horas extras pelo empregado em questão. Além disso, a jornada de Thiago é de oito horas, devendo ser consideradas como extras apenas as excedentes à 8ª hora. Ademais, Thiago somente terá direito às diferenças de gratificação de função se postuladas. No mesmo sentido, é a Súmula nº 102 do TST:

**Súmula nº 102, IV e VII, do TST:** IV – O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.

VII – O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas.

Gabarito: E.

### 6.1.2. JORNALISTA

**25. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador Federal – TRT 6/2018)** Com relação à jornada de trabalho do Jornalista Profissional, conforme previsão da Consolidação das Leis do Trabalho,

- a) o intervalo mínimo entre duas jornadas de trabalho será de 10 horas.
- b) a duração normal do trabalho não deverá exceder de 5 horas, desde que em período noturno.
- c) a duração normal do trabalho não deverá exceder de 4 horas, tanto em período noturno, como diurno.
- d) o intervalo mínimo entre duas jornadas de trabalho será de 11 horas.
- e) a duração normal do trabalho poderá ser elevada a 8 horas, mediante acordo escrito.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** Os arts. 302 a 316 da CLT tratam do trabalho dos jornalistas, sendo aplicáveis apenas a aqueles que trabalhem em empresas jornalísticas que tenha como "atividade a edição de jornal ou revista, ou a distribuição de noticiário, com funcionamento efetivo, idoneidade finan-

ceira e registro legal" (art. 3º do Decreto-lei nº 972/1969). Trata-se, portanto, de contrato de trabalho especial, contendo regramentos próprios.

**Alternativa "a".** "Em seguida a cada período diário de trabalho haverá um intervalo mínimo de 10 (dez) horas, destinado ao repouso" (Art. 308 da CLT). Assim, o intervalo interjornada dos jornalistas é inferior ao intervalo interjornada de 11 horas dos empregados "comuns".

**Alternativa "b".** "A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite" (Art. 303 da CLT).

**Alternativa "c".** "A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite" (Art. 303 da CLT).

**Alternativa "d".** Conforme disposto na alternativa "a", o intervalo interjornada dos jornalistas é de 10 horas (Art. 308 da CLT).

**Alternativa "e".** "Poderá a duração normal do trabalho ser elevada a 7 (sete) horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso do tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição" (Art. 304 da CLT).

Gabarito: A.

## 7. EMPREGADO DOMÉSTICO

**26. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 4/2022)** Mirtes foi contratada como empregada doméstica para prestar serviços de acompanhante de pessoa idosa, de segunda a sábado. Na residência do seu empregador há um tanque de óleo diesel para fazer funcionar um gerador que alimenta o aparelho que a pessoa idosa necessita, em caso de faltar energia elétrica. Nessa condição, com base no que prevê a Constituição Federal de 1988, Mirtes

- poderá vir a perceber adicional de insalubridade em grau médio, à base de 25% do salário mínimo, após laudo pericial que ateste a agressividade do ambiente.
- deverá perceber o competente adicional de periculosidade, no percentual de 30% do seu salário básico.
- deverá perceber o competente adicional de periculosidade, no percentual de 30% da sua remuneração, composta pelo salário acrescido de outras verbas salariais.
- poderá vir a perceber adicional de insalubridade em grau médio, à base de 30% do salário mínimo, após laudo pericial que ateste a agressividade do ambiente.
- não fará jus ao adicional de periculosidade, em face de ser trabalhadora doméstica.

### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão aborda a temática do empregado doméstico. Em relação ao empregado doméstico, é importante que o candidato saiba que seus direitos estão listados no art. 7º, parágrafo único, da Constituição. Dessa forma, é indispensável a leitura atenta do art. 7º e seus incisos.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* O Brasil deu um importante passo rumo à efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, reconhecendo direitos básicos do empregado doméstico via EC-72 – 2013. Apesar do gigantesco avanço social que representou a EC 72/2013, não houve equiparação de direitos do doméstico em relação ao empregado urbano e rural, pois alguns direitos ainda não foram estendidos aos empregados domésticos:

**Art. 7º, parágrafo único, CF/88.** São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

Dentre os direitos que não estão constitucionalmente assegurados ao empregado doméstico, está o direito ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, previsto no inciso XXIII do art. 7º da Constituição.

Gabarito: E.

**27. (FUMARC – Técnico Judiciário – TRT 3/2022)** Os direitos garantidos aos trabalhadores pelo Art. 7º da Constituição vigente alcançam:

- Apenas trabalhadores urbanos.
- Homens e mulheres, vedada qualquer distinção, ainda que positiva.
- Qualquer pessoa física remunerada pela prestação de serviço.
- Relações de trabalho em geral.
- Trabalhadores rurais e urbanos, incluindo os domésticos.

### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão aborda a temática do Direito Constitucional do Trabalho. Como a alternativa correta faz menção empregado doméstico e esse é um tema que ainda gera confusão, optamos por mantê-la neste tópico.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* Em relação ao empregado doméstico, é importante que o candidato saiba que seus direitos estão listados no art. 7º, parágrafo único, da Constituição. Dessa forma, é indispensável a leitura atenta do art. 7º e seus incisos.

O Brasil deu um importante passo rumo à efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, reconhecendo direitos básicos do empregado doméstico via EC-72 – 2013. Apesar do gigantesco avanço social que representou a EC 72/2013, não houve equiparação de direitos do doméstico em relação ao empregado urbano e rural, pois alguns direitos ainda não foram estendidos aos empregados domésticos:

**Art. 7º, parágrafo único, CF/88.** São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

Portanto, os direitos garantidos aos trabalhadores pelo art. 7º da Constituição alcançam, além dos empregados urbanos e rurais, também os empregados domésticos. Contudo, é importante ressaltar que **não houve equiparação de direitos**. Dentre os direitos que não estão constitucionalmente assegurados ao empregado doméstico, por exemplo, está o direito ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, previsto no inciso XXIII do art. 7º da Constituição.

Gabarito: E.

**28. (FCC – Analista Judiciário – Área administrativa – TRT 11/2017)**

Matias é motorista da família Silva prestando seus serviços três dias da semana, no qual leva e busca as crianças na escola. Felícia é jardineira exercendo suas atividades para a família Silva quatro vezes por semana. Gilberto faz faxina na residência da família Silva uma vez por semana. E, por fim, Deise é acompanhante da matriarca da família Silva duas vezes por semana. Nestes casos, observando-se o requisito temporal e considerando que os demais requisitos legais estão presentes, tratam-se de empregados domésticos

- Matias e Felícia, apenas.
- Matias, Felícia e Deise, apenas.
- Matias, e Deise, apenas.
- Matias, Felícia, Gilberto, apenas.
- Matias, Felícia, Gilberto e Deise.

### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão exigia o conhecimento dos requisitos para a configuração do trabalho doméstico. Note-se que a Reforma Trabalhista não trouxe impactos diretos ao doméstico. Entretanto, deve-se ressaltar que a CLT é aplicada de forma subsidiária à LC nº 150/2015.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* 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:

- Finalidade não lucrativa:** é vedado que o empregado doméstico esteja inserido em uma atividade lucrativa da família;
- Trabalho contínuo:** o art. 1º, caput, da LC nº 150/2015 estabelece que será configurado o trabalho doméstico quando realizado por período superior a 2 dias.

No caso em questão:

1) **Matias e Felícia** trabalhavam mais de dois dias na semana e, por esta razão, são considerados empregados domésticos.

II) **Gilberto**, por trabalhar apenas um dia na semana, será considerado trabalhador autônomo.

III) **Deise**, por trabalhar como acompanhante apenas duas vezes na semana, será considerada trabalhadora autônoma.

**Gabarito: A.**

**29. (FGV – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017)** Gabriel, com 17 anos, foi contratado para prestar serviços como caseiro, três vezes por semana, na casa de veraneio de Mario Sérgio e sua família. Além de arrumar a casa, o respectivo empregado também cultiva uma horta destinada à subsistência do grupo familiar.

À luz da legislação trabalhista, é correto afirmar que:

- o contrato é válido porque Gabriel tem mais de 16 anos, idade mínima para a contratação;
- uma vez que Gabriel não comparece todos os dias à casa de Mario Sérgio, não pode ser considerado empregado nos moldes da CLT;
- a situação retrata modalidade de trabalho proibido para menor de dezoito anos;
- o empregado está acumulando as funções de empregado doméstico e agricultor, tendo assim direito a um acréscimo salarial;
- o trabalho realizado por Gabriel é ilícito e não gera direito a qualquer parcela ou indenização.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão exigia do candidato a percepção de que o trabalho de Gabriel se trata de trabalho doméstico. Além disso, importa destacar a necessidade de atenção à idade do empregado em questão.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* 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:

- 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.
- Trabalho contínuo.** Para que haja continuidade, o empregado doméstico deverá trabalhar por mais de 2 vezes na semana.

Dessa forma, é claro que o trabalho prestado por Gabriel se trata de trabalho doméstico, o qual é vedado a menores de 18 anos, conforme previsão legal:

**Art. 1º, parágrafo único da LC nº 150/2015:** É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. (grifo nosso)

Trata-se de hipótese de trabalho proibido, que é aquele prestado em condições que agredem a saúde e a segurança do trabalhador, ou seja, desrespeita normas de proteção trabalhista. Nesse caso, o trabalhador tem direito ao recebimento das verbas decorrentes da prestação dos serviços, mas não poderá continuar trabalhando.

**Gabarito: C.**

**30. (FGV – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017)** Gilda pretende contratar uma babá para tomar conta de sua filha. De acordo com a Lei de Regência, a idade mínima para que alguém seja contratado como empregado doméstico é de:

- 14 anos;
- 16 anos;
- 18 anos;
- 20 anos;
- 21 anos.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão exige o conhecimento da legislação aplicável ao empregado doméstico (LC nº 150/2015), sendo considerada de nível fácil.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* De acordo com o art. 1º da LC nº 150/2015 é vedado o trabalho doméstico efetuado por menores de 18 anos:

**Art. 1º, parágrafo único da LC nº 150/2015:** É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182,

de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. (grifo nosso)

Além disso, cumpre destacar que o trabalho doméstico é incluído na lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil), Decreto nº 6.481/2008, que estabelece, em seu art. 2º, a proibição do trabalho do menor de 18 anos nas atividades nele listadas:

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
76.	Domésticos	Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias

**Gabarito:**

## 8. PROTEÇÃO DO TRABALHO DO ADOLESCENTE

**31. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 2/2025)**

Januária tem dois filhos, que são estudantes: Alício, de 17 anos de idade recém-completados, e Aparício, de 14 anos de idade. Objetivando que eles sejam inseridos no mercado de trabalho, Januária, que exerce trabalho diurno considerado insalubre em determinada empresa privada, deseja conversar com o departamento responsável na empresa para que seus filhos passem a exercer, imediatamente, a mesma função que ela, no mesmo local, para assim receberem, também, o adicional de remuneração respectivo. Nessa situação, com base apenas nas informações fornecidas,

- apenas Alício poderá realizar atividade laboral insalubre pretendida por Januária, por ter mais de 16 anos de idade, fazendo jus ao recebimento do adicional respectivo.
- nenhum dos dois poderá realizar a atividade laboral insalubre pretendida por Januária, pois é vedado qualquer trabalho aos menores de 18 anos de idade, podendo apenas Alício exercer atividade na condição de aprendiz, que é permitida a partir de 16 anos de idade.
- nenhum dos dois poderá realizar qualquer trabalho, inclusive como aprendiz, por serem menores de dezoito anos de idade.

- É muito comum o uso do termo “menor” para se referir, de maneira genérica, a pessoas com menos de 18 anos de idade, tanto que essa expressão pode ser encontrada em diversas passagens da CLT (v.g. no Capítulo IV – Da Proteção do Trabalho do Menor). Contudo, a palavra “menor”, quando utilizada para designar crianças e adolescentes, remonta à ideia de “menoridade legal”, passando a falsa impressão de que essas pessoas em especial condição de desenvolvimento seriam incapazes de titularizar direitos e contrair obrigações. Além disso, há muitos anos, esse termo tem sido usado para referenciar o jovem infrator, quando da sua responsabilização civil e penal, adquirindo, assim, forte carga pejorativa. Dessa forma, em atenção a doutrina da proteção integral e da prioridade absoluta, optamos por utilizar terminologia mais moderna que está em adequação ao ECA ao se referir ao trabalho do adolescente.

- d) Alício e Aparício poderão realizar a atividade insalubre pretendida por Januária, pois possuem mais de 14 anos de idade, fazendo jus ao recebimento do adicional respectivo.
- e) nenhum dos dois poderá realizar a atividade laboral insalubre pretendida por Januária, pois a Alício é vedado o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, e a Aparício é proibido qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão aborda a temática do trabalho da criança e do adolescente, com especial atenção às hipóteses de trabalho proibido em razão da proteção integral ao adolescente.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* Nos termos do art. 7º, XXXIII, da CF/88, é vedado:

Qualquer trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos; e

Trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos.

Assim:

Aparício, com 14 anos, somente poderia trabalhar como aprendiz, e ainda assim não poderia desempenhar atividades insalubres, pois esta condição é vedada a menores de 18 anos.

Alício, com 17 anos recém-completados, apesar de já poder trabalhar de forma regular, não pode exercer atividade insalubre, pois ainda não atingiu 18 anos.

Logo, nenhum dos dois pode desempenhar a atividade pretendida.

Gabarito: E.

**32. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 15/2018)** O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990) prevê normas relativas ao direito à profissionalização e à proteção no trabalho, entre as quais,

- ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado trabalho noturno, realizado entre as vinte horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.
- ao adolescente até dezesseis anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem, após o que, na condição de aprendiz, passa a receber salário.
- a formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; horário especial para o exercício das atividades.
- o programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental com fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.
- o trabalho educativo o adolescente não pode receber qualquer valor a título de remuneração pelo trabalho efetuado ou pela participação na venda dos produtos de seu trabalho, sob pena de desvirtuamento da finalidade e descaracterização do trabalho educativo.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A prova de Analista do TRT15 foi bem atípica, com questões que, muitas vezes, não eram cobradas em provas anteriores. No caso, para responder à questão o candidato deveria conhecer o disposto no ECA. Os artigos indicados no Estatuto da Criança e do Adolescente sobre direitos de profissionalização e proteção do trabalho são: artigos 60 a 69.

O candidato ao ler esses artigos deve ficar atento:

- a idade mínima do aprendiz é 14 anos. Não se admite aprendiz com menos de 14 anos de idade, conforme previsto na CF;
- proibição do trabalho penoso a pessoas com menos de 18 anos;
- previsão do trabalho educativo em que as condições pedagógicas devem prevalecer sobre o aspecto produtivo.

**Alternativa “a”:** “Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho: noturno, realizado entre as **vinte e duas horas** de um dia e as cinco horas do dia seguinte;” (Art. 67, I do ECA – grifos acrescidos).

**Alternativa “b”:** “Ao adolescente **até quatorze anos** de idade é assegurada bolsa de aprendizagem” (Art. 64 do ECA). Referido artigo não foi recepcionado pela CF/88 que proíbe o trabalho do menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos (art. 7º, XXXIII da CF/88 – grifos acrescidos).

**Alternativa “c”:** Trata-se do exposto no art. 63 do ECA:

**Art. 63 do ECA.** “A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

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

II – atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;

III – horário especial para o exercício das atividades.”

**Alternativa “d”:** O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental **sem fins lucrativos**, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada (art. 68 do ECA – grifos acrescidos).

**Alternativa “e”:** Trabalho educativo pode ser ministrado por entidades governamentais ou não governamentais sem fins lucrativos, com intuito de assegurar capacitação do adolescente para atividade regular remunerada. Ao contrário do que afirma a alternativa, a “remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho **não** desfigura o caráter educativo” (Art. 68, §2º do ECA – grifos acrescidos).

Gabarito: C.

**33. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador Federal – TRT 2/2018)** A respeito da proteção do trabalho do menor, de acordo com a legislação vigente,

- ao menor não será permitido o trabalho em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade e em locais perigosos, havendo possibilidade de autorização do Juiz do Trabalho para o trabalho em serviços insalubres, desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos.
- contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado verbalmente ou por escrito, sempre sujeito a prazo determinado de 2 anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 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.
- a validade do contrato de aprendizagem pressupõe, tão somente, anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e matrícula do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.
- considera-se prejudicial à moralidade do menor, entre outros, o trabalho de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral.
- verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, não se admitindo à empresa, em nenhuma hipótese, a mudança das funções do menor.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão aborda o tema trabalho do adolescente e é considerada difícil, por exigir do candidato o conhecimento do Decreto nº 6.481/2008, que traz a lista de trabalhos considerados nocivos às pessoas com menos de 18 anos de idade.

**Alternativa “a”:** As pessoas com menos de 18 anos de idade, não será permitido, em nenhuma hipótese, o trabalho em locais insalubres (art. 405, I da CLT e art. 7º, XXXIII da CF/88).

**Alternativa “b”:** O contrato de aprendizagem é contrato solene, devendo ser pactuado na forma escrita entre empregador e aprendiz. “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” (art. 428 da CLT).

**Alternativa “c”.** “A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o **ensino médio**, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica” (art. 428, §1º da CLT – grifos acrescidos).

**Alternativa “d”.** O trabalho é proibido às pessoas com menos de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos:

**Art. 7º, XXXIII da CF/88:** proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Dentre os locais e atividades em que é vedado o trabalho do adolescente, em razão de serem considerados prejudiciais à moralidade, destacam-se os expressos no art. 405 da CLT e na Lista de Piores Formas de Trabalho Infantil (TIP), contida no Decreto nº 6.481/2008:

- teatro de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, *dancings* e estabelecimentos análogos;
- empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
- produção, composição, entrega ou venda de escritos impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;**
- venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.
- com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.

**Art. 405, § 3º, “c”, da CLT:** Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho: de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral.

**Alternativa “e”.** “Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, **devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções**” (Art. 407 da CLT – grifos acrescidos). A legislação, ao contrário do disposto na alternativa, recomenda a mudança de função do adolescente cujo trabalho é prejudicial à sua saúde.

Gabarito: D.

### 34. (FCC – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 15/2018)

No tocante ao trabalho do menor,

- o empregado estudante, menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares, sendo vedado seu fracionamento.
- considera-se menor o trabalhador de 12 até 18 anos, sendo vedado o trabalho aos menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 12 anos.
- ao menor não será permitido o trabalho nos locais e serviços perigosos ou insalubres, exceto quando houver autorização expressa do responsável legal.
- a remuneração que o adolescente receber pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho desfigura o caráter educativo da aprendizagem, posto que o aspecto produtivo prevalecerá sobre as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando.
- a formação técnico-profissional garantirá ao menor acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades.

#### ▷ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** o trabalho educativo consiste no desenvolvimento de atividades em que as exigências pedagógicas prevalecem sobre o aspecto produtivo, sendo que o recebimento de remuneração não

modifica sua natureza e **não gera vínculo empregatício**<sup>5</sup>. Importante destacar que esse artigo 68 do ECA, que prevê o trabalho educativo, não foi regulamentado. Portanto, todas as definições, parâmetros de jornada, remuneração, formalidade e eventuais atividades desenvolvidas são delineados pela doutrina. Assim, essa ausência de parâmetros legais dificulta a sua adoção prática. Não se deve confundir o trabalho educativo com a aprendizagem, uma vez que, na aprendizagem, há formação de vínculo de emprego e o trabalho pode ser realizado em empresas.

**Alternativa “a”.** De fato, o empregado com menos de 18 anos terá direito de gozar férias no período das férias escolares:

**Art. 136, §2º da CLT:** O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Todavia, com o advento da Reforma Trabalhista, não há mais que se falar na vedação ao seu fracionamento, tendo em vista a revogação do art. 134, §2º da CLT.

**Alternativa “b”.** O trabalho, no Brasil, é permitido a partir dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz, quando a idade mínima será de 14 anos:

**Art. 7º, XXXIII da CF/88:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

**Alternativa “c”.** Nos termos do art. 7º, XXXIII da CF, não é permitido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre à pessoa com menos de 18 anos, independentemente de autorização dos responsáveis legais.

**Alternativa “d”.** “A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo” (Art. 68, §2º da Lei nº 8.069/1990 – ECA). Lembre-se de que não se deve confundir o trabalho educativo com a aprendizagem, uma vez que, na aprendizagem, há formação de vínculo de emprego e o trabalho pode ser realizado em empresas.

**Alternativa “e”.** “A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios: I – garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; II – atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; III – horário especial para o exercício das atividades” (Art. 63 da Lei nº 8.069/1990 – ECA).

Gabarito: E.

### 35. (AOCF – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 1/2018)

Guilherme tem 17 anos e possui ensino fundamental completo. De posse de sua CTPS e buscando seu primeiro emprego, apresentou currículo e fez entrevista na empresa Brinquedos e Cia Ltda., loja do comércio varejista de brinquedos, para preencher a vaga de auxiliar administrativo. A jornada de trabalho a ser cumprida é das 8h às 17h, com 1 hora de intervalo para repouso e alimentação, de segunda-feira a sexta-feira. Considerando as disposições legais aplicáveis à espécie, é correto afirmar que

- Guilherme poderá ser contratado, com a devida anotação em CTPS, para exercer a função disponibilizada, posto que é maior de 16 anos, podendo, nesse caso, assinar os recibos de pagamento bem como a rescisão do contrato de trabalho, se esta vier a ocorrer antes que ele complete 18 anos.
- Guilherme poderá ser contratado somente na condição de aprendiz, com a devida anotação do contrato em sua CTPS.
- Guilherme poderá ser contratado, com a devida anotação em CTPS, para exercer a função disponibilizada, posto que é maior de 16 anos, podendo, nesse caso, assinar os recibos de pagamento. É, ainda, permitida a prorrogação da jornada de trabalho por até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, desde que tal possibilidade seja prevista por convenção ou acordo coletivo de trabalho, devendo ser o excesso de horas em um dia compensado pela diminuição em outro, observado o limite máximo de 48 horas semanais.
- Guilherme poderá ser contratado, com a devida anotação em CTPS, para exercer a função disponibilizada, posto que é maior de 16 anos, podendo, nesse caso, assinar os recibos de pagamento. Não

5. ROSSATO, Luciano Alves; LÉPORE, Paulo Eduardo; CUNHA, Rogério Sanches. *Estatuto da criança e do adolescente comentado artigo por artigo*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 237.

será permitida a prorrogação de jornada de trabalho, em qualquer hipótese.

- e) Guilherme poderá ser contratado, com a devida anotação em CTPS, para exercer a função disponibilizada, posto que é maior de 16 anos, podendo, nesse caso, assinar os recibos de pagamento. É, ainda, permitida a prorrogação da jornada de trabalho por até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, desde que haja autorização dos pais ou responsáveis e seja respeitado o horário das aulas.

#### ▶ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão trata do trabalho do adolescente, abordando diversos aspectos relacionados ao tema. A Reforma Trabalhista não impactou as normas de proteção do trabalho do adolescente, contidas na CLT e nem poderia ter sido diferente, haja vista a necessidade de sua tutela, que vem estampada, inclusive, no art. 227 da Constituição Federal.

**Alternativa “a”.** De fato, Guilherme poderá ser contratado para desempenhar a atividade em questão, sendo lícito ao adolescente firmar recibo pelo pagamento dos salários. Entretanto, para a assinatura do recibo de quitação das verbas rescisórias, há a necessidade de assistência dos representantes legais, sob pena de nulidade, conforme previsto no art. 439 da CLT.

**Alternativa “b”.** O trabalho, no Brasil, é permitido a partir dos 16 anos de idade. Nessa idade, 16 anos, ainda há restrições, pois o adolescente não poderá prestar serviços em atividades noturnas, insalubres e perigosas. Para essas atividades em que há agressão à saúde, somente a partir dos 18 anos. Além disso, a partir dos 14 anos poderá prestar serviços apenas como aprendiz (art. 7º, XXXIII da CF/88).

**Alternativa “c”.** A alternativa traz a literalidade da lei (art. 413, I da CLT)<sup>6</sup>, que, entretanto, foi parcialmente recepcionada pela CF/88, tendo em vista a estipulação de jornada de 8 horas diárias e 44 semanais em seu art. 7º, XIII.

A jornada de trabalho do adolescente possui a mesma duração que a do trabalhador adulto, ou seja, limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais. A diferença consiste na proibição às pessoas com menos de 18 anos de idade em prestar horas extras. Há, entretanto, duas exceções, em que é permitido o trabalho em regime extraordinário:

- 1) Compensação de jornada,** ou seja, trabalha-se mais alguns dias, com o máximo de duas horas extras diárias<sup>7</sup>, para descansar em outros. Note-se que a compensação deve estar prevista em convenção ou acordo coletivo e, ainda, não poderá ultrapassar o limite máximo de 44 horas semanais. Dessa forma, não cabe o acordo individual, previsto na Súmula nº 85 do TST, e a compensação não poderá ser anual<sup>8</sup>.
- 2) Força maior,** isto é, acontecimento extraordinário, alheio à vontade do empregador, como enchentes, incêndio etc. Nesse caso, o adolescente poderá prestar horas extras, acrescidas de adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal, limitadas à totalidade de 12 horas (8 horas da jornada normal, acrescidas de 4 horas extras). O trabalho do adolescente deve ser imprescindível ao funcionamento da empresa.

- 6. Art. 413 da CLT:** É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo: (...) I – até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;
- Nesse caso, as horas extras trabalhadas não terão adicional de 50%, uma vez que o adolescente irá compensá-las com descanso em outro dia. Na compensação há redistribuição das horas trabalhadas, ou seja, embora ocorra a prestação de serviços além das 8 horas diárias, haverá descanso em outro dia.
- “Não há permissão para o uso de banco de horas, assim entendido o sistema de compensação de jornada ao longo de um ano; faz todo sentido que a compensação anual, inserida para os adultos no art. 59 da CLT, fique afastada dos adolescentes diante do comprometimento inevitável com o rendimento escolar.” SILVA, Homero Batista Mateus. *Curso de Direito do Trabalho aplicado*, v. 3: *Segurança e Medicina do Trabalho. Trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 230.

**Alternativa “d”.** Conforme dito nos comentários às alternativas anteriores, Guilherme poderá exercer a função, sendo possível firmar recibo pelo pagamento dos salários (art. 439 da CLT). Todavia, a sua jornada poderá ser prorrogada em casos excepcionais, no caso de compensação de jornada e força maior, nos termos dos comentários feitos na alternativa “c”.

**Alternativa “e”.** Novamente destaca-se a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho de Guilherme nos termos apresentados nos comentários à alternativa “c” para compensação de jornada e por motivo de força maior.

Gabarito: C.

## 9. APRENDIZ

### 36. (FCC – Analista Judiciário – (Oficial de Justiça – TRT 20/2025)

Mário Cesar, deficiente visual, possui contrato de aprendizagem com duração de dezoito meses que terminará quando ele tiver 25 anos e dois meses completos de idade. Já Ana Clara, deficiente auditiva, possui contrato de aprendizagem duração de dois anos que terminará quando ela tiver 23 anos e seis meses completos de idade. Neste caso de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, considerando apenas os dados informados, é correto afirmar que

- ambos os contratos são irregulares e não atendem à legislação trabalhista mencionada, porque o limite de duração do contrato de aprendizagem é de um ano.
- ambos os contratos são irregulares e não atendem à legislação trabalhista mencionada, porque o limite de idade do contrato de aprendizagem é de 21 anos.
- somente o contrato de Mário Cesar é regular e atende à legislação trabalhista mencionada, porque o limite de duração do contrato de aprendizagem é de dezoito meses.
- somente o contrato de Ana Clara é regular e atende à legislação trabalhista mencionada, porque o limite de idade do contrato de aprendizagem é de 24 anos.
- ambos os contratos são regulares e atendem à legislação trabalhista mencionada.

#### ▶ Anotações/Comentários

**Nota do autor:** A questão trata do contrato de aprendizagem, modalidade especial de contrato de trabalho voltada à formação técnico-profissional metódica de jovens, em conformidade com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* O contrato de aprendizagem é uma espécie de contrato de trabalho especial, pois admite peculiaridades em relação à idade mínima e à duração. Diferentemente da regra geral do trabalho, em que o emprego só é permitido a partir dos 16 anos, a aprendizagem autoriza o trabalho a partir dos 14 anos.

De acordo com o art. 428 da CLT, o contrato deve ser ajustado por escrito e possuir prazo determinado, mediante anotação na CTPS. O texto legal estabelece que o empregador se compromete a assegurar formação técnico-profissional ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem:

**Art. 428 da 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 acrescidos)

Contudo, esse limite de prazo não se aplica aos aprendizes com deficiência, conforme o art. 428, §3º da CLT:

**Art. 428, §3º, CLT.** O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

Gabarito: E.

### 37. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 2/2025)

Hermínio, estudante de Direito, estudando o tema proteção ao trabalho do menor, apresentará um pequeno trabalho a respeito do contrato de aprendizagem. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, deverá constar no seu trabalho que o contrato de aprendizagem

- não poderá ser estipulado por mais de dezoito meses, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.
- é contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo máximo de um ano, celebrado com o maior de 14 e menor de 21 anos
- é contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo máximo de um ano, celebrado com o maior de 14 e menor de 24 anos.
- é contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo máximo de um ano, celebrado com o maior de 14 e menor de 18 anos.
- não poderá ser estipulado por mais de dois anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão trata do contrato de aprendizagem, modalidade especial de contrato de trabalho voltada à formação técnico-profissional metódica de jovens, em conformidade com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

*Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* O contrato de aprendizagem é uma espécie de contrato de trabalho especial, pois admite peculiaridades em relação à idade mínima e à duração. Diferentemente da regra geral do trabalho, em que o emprego só é permitido a partir dos 16 anos, a aprendizagem autoriza o trabalho a partir dos 14 anos.

De acordo com o art. 428 da CLT, o contrato deve ser ajustado por escrito e possuir prazo determinado, mediante anotação na CTPS. O texto legal estabelece que o empregador se compromete a assegurar formação técnico-profissional ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem. O limite máximo de idade não se aplica ao aprendiz com deficiência, conforme entendimento consolidado pela própria CLT.

**Art. 428 da 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 acrescidos)

Além disso, o contrato não poderá exceder o prazo de dois anos, sob pena de conversão automática em contrato por prazo indeterminado.

Portanto, o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, escrito, por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, celebrado com maior de 14 e menor de 24 anos, sendo que o limite máximo não se aplica ao aprendiz com deficiência.

Gabarito: E.

**38. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – TRT 1/2025)** Em relação às regras de proteção ao menor, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a aprendizagem como formação técnico-profissional metódica. O diretor industrial da empresa Alpha Indústria e Comércio Ltda. Pretende contratar aprendizes e pede ao departamento jurídico informações sobre as regras legais que regem essa contratação, sendo informado que

- ao aprendiz, salvo condição mais favorável, é garantido 50% do valor do salário mínimo hora.
- o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 anos, salvo quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.
- os estabelecimentos de qualquer natureza, inclusive de entidades sem fins lucrativos que tenham por objeto a educação profissional, são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.
- a duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 horas diárias, facultadas a prorrogação e a compensação de jornada.
- a duração do trabalho do aprendiz, por sua natureza e finalidade, não pode, em nenhuma hipótese, ultrapassar de 6 horas diárias, ainda que respeitado o limite de 8 horas diárias.

▷ **Anotações/Comentários**

**Nota do autor:** A questão aborda o tema da aprendizagem. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não trouxe nenhuma modificação na disciplina da aprendizagem. Inicialmente, é importante ressaltar que o aprendiz é empregado; logo, estão presentes os requisitos essenciais da relação de emprego. A particularidade do contrato de aprendizagem consiste em permitir o trabalho a partir dos 14 anos. Para os maiores de 14 e menores de 16 anos, somente é permitido o trabalho na aprendizagem.

**Alternativa “a”.** Incorreta. Conforme o art. 428, § 2º, CLT, ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

**Alternativa “b”.** Correta. Em regra, o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos. Vale frisar que esse limite de prazo não se aplica aos aprendizes com deficiência, conforme o art. 428, §3º da CLT).

**Alternativa “c”.** Incorreta. O art. 429 da CLT prevê que os estabelecimentos de qualquer natureza estão obrigados a contratar aprendizes nos percentuais de 5% a 15% do quadro de trabalhadores. No entanto, as entidades sem fins lucrativos que tenham por objeto a educação profissional estão dispensadas de contratar aprendizes, conforme o art. 429, § 1º, CLT e o art. 56, II, do Decreto nº 9.579/2018.

**Alternativa “d”.** Incorreta. Conforme o art. 432 da CLT a duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. No entanto, para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental o limite poderá ser de até oito horas diárias se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

**Alternativa “e”.** Incorreta. Segundo o § 1º do art. 432 da CLT, para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental o limite poderá ser de até oito horas diárias se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Gabarito: B.

**39. (FCC – Técnico Judiciário – TRT 7/ 2009)** Considere as assertivas abaixo a respeito do contrato de aprendizagem.

- Não poderá ser estipulado por mais de dois anos.
- Independente da forma escrita, podendo ser ajustado verbalmente pelas partes.
- É contrato no qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de dezesseis anos e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.
- Extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente quando houver desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz.

É correto o que se afirma APENAS em:

- I.
- II e III.
- I, II e III.
- II, III e IV.
- III e IV.

▷ **Anotações/Comentários**

**Assertiva I.** Correta. Em regra, o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos. Vale frisar que esse limite de prazo não se aplica aos aprendizes com deficiência (art. 428, §3º da CLT).

**Assertiva II.** Incorreta. O contrato de aprendizagem deverá ser ajustado por escrito (art. 428, *caput*, CLT). Trata-se de um contrato solene que exige a forma escrita para a sua validade.

**Assertiva III.** Incorreta. O contrato de aprendizagem pode ser celebrado com o maior de 14 e menor de 24 anos (art. 428 da CLT). Vale destacar que o limite máximo de idade (24 anos) não se aplica às pessoas com deficiência.

**Assertiva IV.** Incorreta. A extinção do contrato de aprendizagem poderá ocorrer normalmente, nos casos de término do prazo estipulado (nunca superior a 2 anos), ou ainda se o aprendiz completar 24 anos (art. 433, *caput*, CLT). Deve-se lembrar de que a segunda hipótese não se aplica ao aprendiz com deficiência. Entretanto, poderá ocorrer a rescisão antecipada nas seguintes hipóteses:

- (1) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de