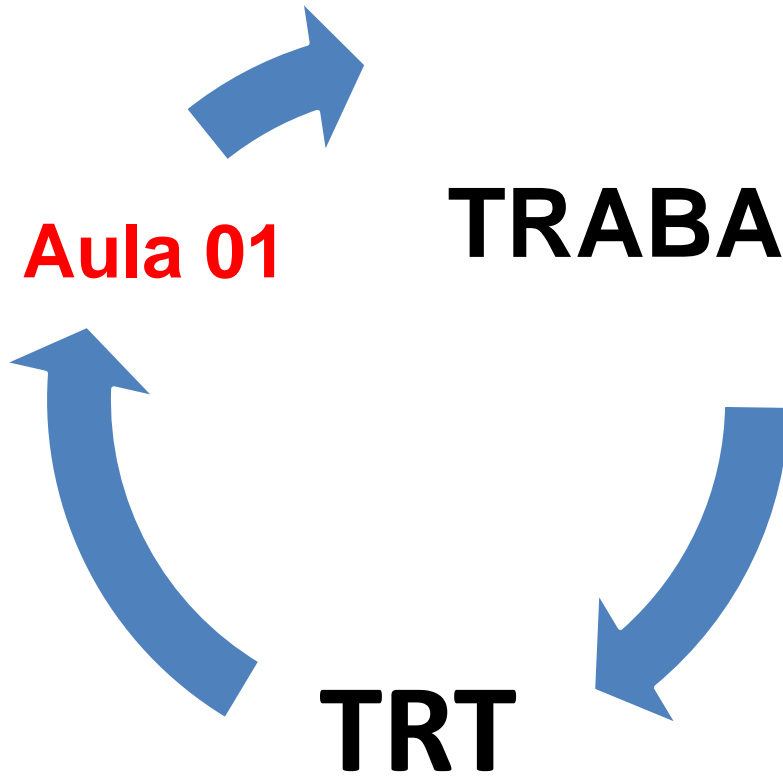


Aula 01

TRABALHO



Queridos alunos!

Sejam todos bem vindos a nossa primeira aula!

A extensão do sucesso depende do tipo de planejamento, para garantir a vitória com antecedência.

1. Planejamento meticuloso - Antes de entrar na batalha, você já ganhou a guerra.

2. Planejamento descuidado - Antes de entrar na batalha, você já pode ter perdido a guerra.

3. Sem planejamento - A derrota é certa. 4. **"O planejamento é a chave do sucesso e da vitória." (Sun Tzu (1.16)).**



Vamos lá!

Cronograma:

Direito do Trabalho:

AULA 01 (01/03): Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes do Direito do Trabalho. Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988).

AULA 02 (08/03): Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu. Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: empregado e empregador: conceito e caracterização; poderes do empregador no contrato de trabalho. Grupo econômico e sua repercussão nas relações de emprego; da sucessão de empregadores: conceito, caracterização e sua implicação ao contrato de trabalho; da responsabilidade solidária por créditos trabalhistas; terceirização e flexibilização.

AULA 03 (12/03): Contrato individual de trabalho: conceito, classificação, modalidades e características. Profissões regulamentadas. Alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi. Transferência do empregado: conceito, limitações e características. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização, distinção e reflexos no contrato de trabalho. Hipóteses de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017).

AULA 04 (15/03): Rescisão do contrato de trabalho. Modalidades de rescisão do contrato de trabalho. Aviso prévio: prazo de duração. Estabilidade e garantias provisórias de emprego: espécies de estabilidade; despedida e reintegração de empregado estável.

AULA 05 (19/03): Duração do trabalho; jornada de trabalho; períodos de descanso; intervalo para repouso e alimentação; descanso semanal remunerado: base de cálculo; trabalho noturno e trabalho extraordinário; sistema de compensação de horas. Turnos ininterruptos de revezamento: conceito e implicações no contrato de trabalho.

AULA 06 (26/03): Salário mínimo: irredutibilidade e garantia. Férias: direito a férias e duração; período concessivo e período aquisitivo de férias; remuneração e abono de férias; férias coletivas. Salário e remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; adicionais salariais; gorjetas: conceito e natureza jurídica; 13º salário. Equiparação salarial: caracterização, requisitos, excludentes; princípio da igualdade de salário; desvio e acúmulo de função. FGTS e PIS/PASEP.

AULA 07 (04/04): Prescrição e decadência: conceito, distinção e prazos. Segurança e medicina no trabalho: CIPA; atividades insalubres ou perigosas: caracterização e remuneração do trabalho insalubre e perigoso; forma de cálculo; cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade.

AULA 08 (09/04): Proteção ao trabalho do menor; Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90): do direito da profissionalização e à proteção no trabalho. Proteção ao trabalho da mulher; estabilidade da gestante; licença maternidade e Lei nº 9.029/95.

AULA 09 (12/04): Direito coletivo do trabalho: liberdade sindical (Convenção nº 87 da OIT); organização sindical: conceito de categoria; categoria diferenciada; convenções e acordos coletivos de trabalho. Direito de greve; dos serviços essenciais; greve do servidor público. Comissões de conciliação prévia. Da representação dos empregados. Renúncia e transação. Dano moral nas relações de trabalho.

AULA 10 (20/04): Súmulas da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho.



Aula 01: Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes do Direito do Trabalho. Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988).

1.1. Fontes do Direito do Trabalho:

Vejamos o que diz o art. 1º da CLT:

Art. 1º - *Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.*

"Direito do trabalho é o conjunto de princípios e normas que regulam as relações entre empregados e empregadores e de ambos com o Estado para efeitos de proteção e tutela do trabalho." (*Perez Botija*).

"Direito Coletivo do Trabalho é o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais entre empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva realizada autonomamente ou através das respectivas associações". (Maurício Godinho Delgado)

"Direito Individual do trabalho é o segmento do Direito do trabalho que estuda o Contrato individual do trabalho e as regras legais ou normativas a ele aplicáveis." (*Sérgio Pinto Martins*).

O Direito do Trabalho é autônomo, uma vez que possui princípios próprios e institutos peculiares, como por exemplo, a sentença normativa, o dissídio coletivo, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos previsto no art. 9º da CLT, o princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável, dentre outros.

- ✚ Autonomia é a qualidade atingida por determinado ramo jurídico de possuir princípios, regras, teorias e condutas metodológicas próprias de estruturação e dinâmica.

O Direito do Trabalho não é considerado disciplina estanque, ele possui relação de interdependência com outros ramos do direito, possui princípios que lhe são próprios e institutos que lhe são peculiares.

O direito constitucional, civil, previdenciário, por exemplo, são aplicados subsidiariamente ao direito do trabalho, mas este fato não retira a autonomia do direito do trabalho porque ele é autônomo, mas possui uma relação de interdependência com outros ramos do direito. Assim, podemos dizer que o Direito do Trabalho não é independente, pois tem relação de interdependência com outros ramos do direito, mas este fato não lhe retira a autonomia.

O direito do trabalho é autônomo, pois possui princípios e institutos próprios, embora utilize institutos de outros ramos do direito, como direito constitucional e direito civil.

Vamos estudar, agora, as fontes do Direito do Trabalho:

As fontes do direito do trabalho dividem-se em materiais e formais.

Quadro esquemático:

❖ **Fonte Material**
(fatos sociais)

Fontes do Direito do Trabalho

Formal Autônoma
(Participação dos destinatários)

❖ **Fonte Formal**

Formal Heterônoma
(Participação do Estado)

As fontes materiais são os fatos sociais que deram origem à norma, por exemplo, as greves, os movimentos sociais organizados pelos trabalhadores, as lutas de classes, a concentração do proletariado ao redor das fábricas, a revolução industrial, os conflitos entre o capital e o trabalho, e todos os fatos sociais que derem origem à formação do direito do trabalho.

“As fontes materiais dividem-se em distintos blocos, segundo o tipo de fatores que se enfoca no estudo da construção e mudanças do fenômeno jurídico. Pode-se falar desse modo em fontes materiais econômicas, sociológicas, políticas, e ainda filosóficas...” (Maurício Godinho Delgado).

As fontes materiais do direito do trabalho sob a perspectiva econômica consistem na evolução do sistema capitalista, abrangendo a Revolução Industrial.

Sob a perspectiva sociológica as fontes materiais dizem respeito aos distintos processos de agregação de trabalhadores assalariados em função do sistema econômico, nas empresas, cidades e regiões do mundo ocidental contemporâneo.

Sob a perspectiva econômica as fontes materiais são atadas à existência e evolução do sistema capitalista. Trata-se da revolução industrial no século XVIII.

Sob o ponto de vista político elas dizem respeito aos movimentos sociais organizados pelos trabalhadores de nítido caráter reivindicatório, como o movimento sindical, por exemplo.

Em relação à perspectiva filosófica elas correspondem às idéias e correntes de pensamento que influenciam na construção e mudança do Direito do Trabalho.

A fonte formal é a manifestação da ordem jurídica positivada, ou seja, a norma é elaborada com a participação direta dos seus destinatários (fontes formais autônomas) ou sem a participação direta dos seus destinatários (fontes formais heterônomas).

As fontes formais dividem-se em autônomas e heterônomas.

Consideram-se fontes formais autônomas a convenção coletiva e os acordos coletivos, que são produzidos sem a participação direta do Estado. Isto porque a convenção coletiva é celebrada entre dois Sindicatos, um representante de empregados e outro representante de empregadores. Ao passo que o acordo coletivo é celebrado entre empresa ou grupo de empresas e o Sindicato de empregados.	São consideradas fontes formais heterônomas as leis, a CLT, a Constituição Federal, os decretos, a sentença normativa, as Súmulas Vinculantes editadas pelo STF, as medidas provisórias, as emendas à constituição, os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, laudo arbitral, as normas regulamentadoras, dentre outros.
---	--

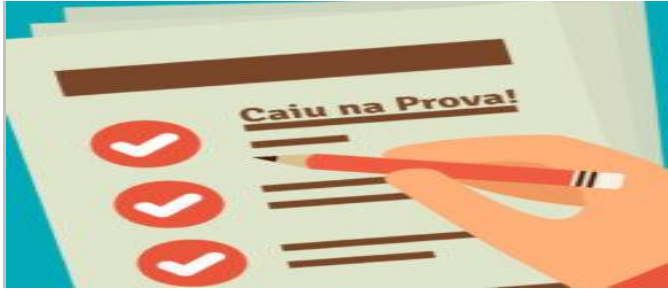
O artigo 8º da CLT é o dispositivo legal que se refere às fontes do direito do trabalho. Tal dispositivo foi alterado pela Reforma Trabalhista.

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.***

§ 1º *O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.*

§ 2º *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.***

§ 3º *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.*



(MPT – Estagiário – 2015) Os tratados internacionais, caso das recomendações da Organização Internacional do Trabalho, OIT, após ratificados, ingressam no ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional, assim, fonte formal do direito do trabalho.

ERRADA. Ingressam com status de lei ordinária.

(MPT – Estagiário – 2015) As convenções coletivas, por serem de origem privada, não criam regras jurídicas.

ERRADA. Elas são fontes formais autônomas e criam regras jurídicas.

(FCC – Analista Judiciário – TRT - RS – 2015) Em sentido genérico “fontes do direito” consubstancia a expressão metafórica para designar a origem das normas jurídicas. Na teoria geral do direito do trabalho são consideradas fontes formais autônomas.

- a) Fatores econômicos e geopolíticos.
- b) Fatores sociais e religiosos.
- c) Constituição Federal e Leis complementares.
- d) Medidas provisórias e Jurisprudência.
- e) Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho.

Letra E. Consideram-se fontes **formais autônomas** a convenção coletiva e os acordos coletivos, que são produzidos sem a participação direta do Estado.

Art. 611 da CLT *Convenção Coletiva de Trabalho* é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º *É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar* **Acordos Coletivos** *com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.*

Fica a Dica!



DICA 01: As súmulas vinculantes editadas pelo STF são fontes formais heterônomas de direito. (Art. 103-A da CRFB/88).

DICA 03: Outro ponto importante é saber que a competência para legislar sobre direito do trabalho é privativa da União, conforme dispõe o art. 22, I da CRFB/88.

DICA 02: A sentença que decide a ação civil pública não é fonte de direito do trabalho.

DICA 04: As bancas consideram como **fontes supletivas** a jurisprudência, a analogia, a equidade, e os outros princípios e normas de Direito do trabalho e de direito, os usos e costumes e o direito comparado.

DICA 05: As **fontes integrativas ou supletivas** do direito do trabalho são:

- **A Jurisprudência:** Considera-se jurisprudência a reunião de decisões reiteradas dos Tribunais em um mesmo sentido para suprir lacunas do ordenamento jurídico. É importante lembrar que a Súmula é a jurisprudência pacificada de determinado Tribunal e a Orientação Jurisprudencial é o entendimento majoritário de determinado Tribunal.

- **A Analogia:** A analogia é a aplicação de dispositivos legais que tratam de casos semelhantes. Ela divide-se em: Analogia “Legis” e Analogia “Iuris”.

A primeira ocorrerá quando o aplicador do direito recorrer a determinado dispositivo legal que regula uma matéria semelhante, na ausência de dispositivo legal relativo ao tema.

A segunda (“Analogia “Iuris”) ocorrerá quando não existir um preceito legal semelhante e o aplicador do direito recorrer aos princípios gerais do direito, por exemplo.

- **A Equidade:** O conceito de equidade derivado próprio nome, sendo considerada a disposição de agir com Justiça, equilibrando a justa medida entre as coisas. É oportuno ressaltar que o juiz somente poderá decidir por equidade nos casos previstos em lei.
- **Os Princípios Gerais do Direito do Trabalho:** O princípio é o que orienta o aplicador do direito na sua atividade interpretativa. Ele também orienta e guia o legislador em sua função legiferante.
- **Os Princípios Gerais do Direito:** Como o da isonomia, da lealdade, da boa-fé, etc.
- **Os Usos e costumes:** Há quem faça a distinção entre os usos e os costumes. Mas para o nosso estudo para provas objetivas o importante é saber que os costumes contra a lei não são admitidos.
- **O Direito Comparado:** Permite-se a utilização de direito estrangeiro quando a legislação pátria não oferecer solução para determinado conflito de interesses. Ressalta-se que o direito comparado somente poderá ser utilizado como fonte supletiva (art. 8º da CLT).

DICA 06: Há discussão acerca da unidade ou pluralidade dos núcleos de produção das fontes formais de direito. Os núcleos de produção são chamados de **centro de posituação jurídica**.

- ✚ **Monista** entendem que as fontes formais do direito derivam de um único centro de posituação que é o Estado.
- ✚ **Pluralista** (há existência de distintos centros de posituação).

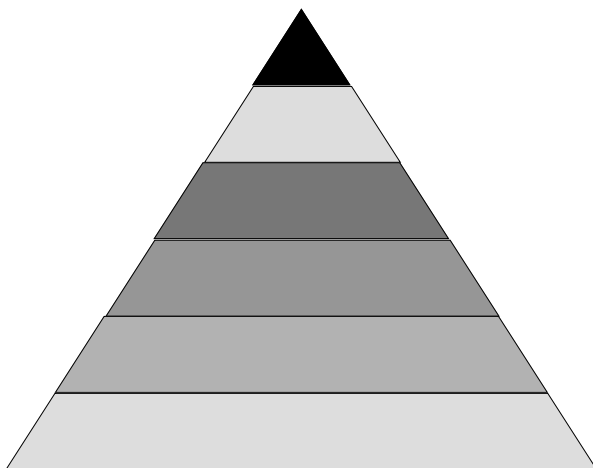
Observem questão de prova: **(Juiz do Trabalho – TRT 16ª Região – 2011)**

II – As fontes jurídicas trabalhistas materiais de inspiração econômica fluem da dinâmica do sistema capitalista, especialmente a concentração e centralização dos empreendimentos capitalistas, provocando maciça utilização de força de trabalho nos moldes empregatícios. Já as fontes jurídicas materiais de cunho político-sociológico advêm de conquistas dos movimentos sociais organizados por trabalhadores, tanto no plano das empresas e no mercado econômico, quanto nos partidos e movimentos políticos.

III – As fontes jurídicas trabalhistas formais são os mecanismos pelos quais as normas ingressam na ordem jurídica e a rigor todas derivam de um único centro de positivação, o Estado, segundo a teoria monista. Ainda segundo esta teoria, as normas coletivas oriundas de negociação coletiva entre Sindicatos e as condições previstas nos contratos de trabalho firmados entre as partes somente seriam aplicáveis quando derivadas de regras estatais positivadas e pré-existent, que fixem requisitos para sua validade, vigência e eficácia.

Comentários: As assertivas estão corretas.

Hierarquia das Fontes: Em todo ordenamento jurídico há uma pirâmide de hierarquia de normas a serem seguidas e em caso de conflitos entre as normas. Deve-se seguir a ordem hierárquica da pirâmide para que o mesmo possa ser solucionado.



Constituição
Lei (CLT)
Regulamento
Sentença normativa
Convenção coletiva de trabalho
Costume

A pirâmide hierárquica é rígida no Direito do Trabalho?

Não, a pirâmide hierárquica não é rígida no direito do trabalho porque prevalece o princípio da norma mais favorável. Assim, deverá prevalecer a norma que for mais favorável ao empregado, mesmo que esteja abaixo de outra norma hierarquicamente considerada.

Vejamos, agora, os princípios do direito do trabalho:

Os Princípios são formas de integração da norma jurídica, isto porque eles atuam como fonte de integração das normas jurídicas, objetivando suprir as lacunas existentes no ordenamento jurídico.

Observem que o art. 8º da CLT permite a aplicação dos princípios de direito do trabalho como fonte de integração, ou seja, fonte supletiva da lacuna existente no ordenamento jurídico.

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 eqüidade 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.***

O art. 8º da CLT estabelece a função integrativa dos princípios gerais de direito ao direito do trabalho em casos de omissão e lacuna. E o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil estabelece que quando a lei for omissa, o juiz decidirá caso de acordo com a analogia, com os costumes e com os princípios gerais do direito.

A diretriz básica do direito do trabalho é a proteção do trabalhador, porque ele surgiu com a função tutelar, ou seja, de proteger o trabalhador garantindo-lhe um patamar civilizatório mínimo de direitos.

A razão de ser desta proteção é que o empregado não está em igualdade jurídica com o empregador. Assim, o direito do trabalho busca o alcance da igualdade substancial entre as partes, que somente poderá ser atingida com a proteção da parte mais fraca da relação jurídica, que é o empregado (hipossuficiente).

Para que se possa atingir o equilíbrio na relação entre o empregado e o empregador consagrou-se o princípio da proteção. Sendo, este um dos principais princípios do direito do trabalho.

1.2. Princípios Peculiares do Direito do Trabalho:

Antes de falar dos princípios peculiares do direito do trabalho, vou falar dos princípios gerais de todo o direito que se aplicam ao direito do trabalho.

Segundo o jurista Maurício Godinho Delgado, os princípios gerais do direito incorporam as diretrizes centrais da própria noção do direito ou as diretrizes centrais do conjunto dos sistemas jurídicos contemporâneos ocidentais.

Como exemplo de princípio que incorporam as diretrizes centrais da própria noção de direito ele cita os princípios da lealdade, da boa-fé ou da não alegação da própria torpeza (princípio de direito processual). Já o exemplo de princípios que incorporam as diretrizes do conjunto de sistemas jurídicos, ele cita o princípio da inalterabilidade contratual.



BIZU DE PROVA

Não podemos esquecer que quaisquer dos princípios gerais que se aplicam ao direito do trabalho sofrerão adequação aos princípios peculiares do direito do trabalho.

O princípio da inalterabilidade contratual, por exemplo, sofreu processos de adequação passando a denominar-se no direito do trabalho de princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Os princípios da lealdade, da boa-fé, da não alegação da própria torpeza e do efeito lícito do exercício regular do próprio direito consubstanciam-se na vedação à prática do abuso do direito.

Assim, podemos perceber que os princípios da lealdade, da boa-fé e do efeito lícito do exercício regular de um direito encontram-se inseridos nas normas de direito do trabalho que regulamentam a justa causa do empregado e do empregador (artigos 482 e 483 da CLT), penalidade disciplinar que estudaremos nas próximas aulas.

No que tange ao princípio da não alegação da própria torpeza, o jurista Maurício Godinho Delgado registra que ele sofreu uma adequação singular ao direito do trabalho em face da imperatividade das normas trabalhistas e do princípio de proteção. Isto porque mesmo que o empregado consinta com a conduta irregular praticada pelo empregador, isto não inviabilizaria o seu direito.

Vamos exemplificar: Um contrato civil celebrado entre as partes, com o objetivo de afastar o vínculo de emprego, no qual é simulada uma relação de sociedade.

Ao ficar constatado que o empregado “sócio aparente” exerce as suas funções com a presença dos requisitos da relação de emprego e que na verdade ele não é sócio e sim empregado, ficará desconstituída a relação de sociedade e será declarada a relação de emprego entre as partes por aplicação do princípio da primazia da realidade.

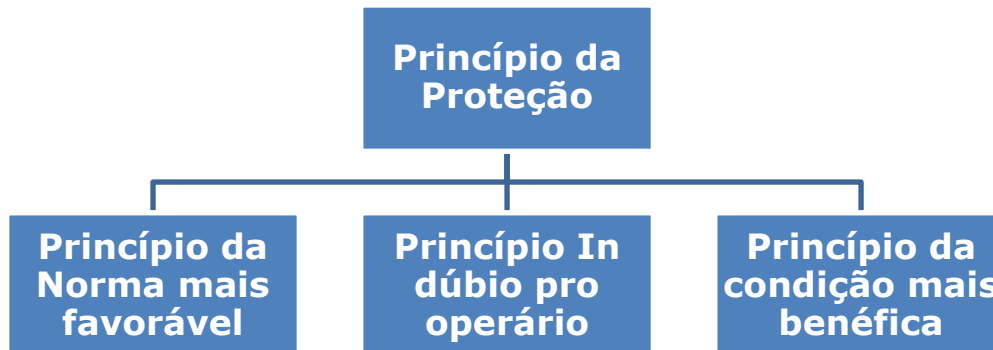
Princípios Peculiares: São princípios peculiares ou específicos do direito do trabalho:

- ✚ *Princípio da Proteção;*
- ✚ *Princípio da Norma mais Favorável;*
- ✚ *Princípio “in dubio pro operario”;*
- ✚ *Princípio da Condição mais Benéfica;*
- ✚ *Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas;*
- ✚ *Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva;*
- ✚ *Princípio da Irredutibilidade Salarial;*
- ✚ *Princípio da Primazia da Realidade;*
- ✚ *Princípio da Continuidade da Relação de Emprego;*

A) Princípio da Proteção: Geralmente, o empregado não possui a mesma igualdade jurídica do empregador, e por isso o direito do trabalho objetiva igualar os desiguais, através da busca de uma igualdade jurídica entre as partes.

Em busca desta igualdade substancial o direito do trabalho protege a parte mais fraca da relação jurídica, que é o empregado. Assim, o princípio da proteção resulta das normas imperativas e, portanto de ordem pública que caracteriza a intervenção do Estado nas relações de trabalho, com o objetivo de proteger o empregado considerado hipossuficiente (parte mais fraca) nas relações laborais.

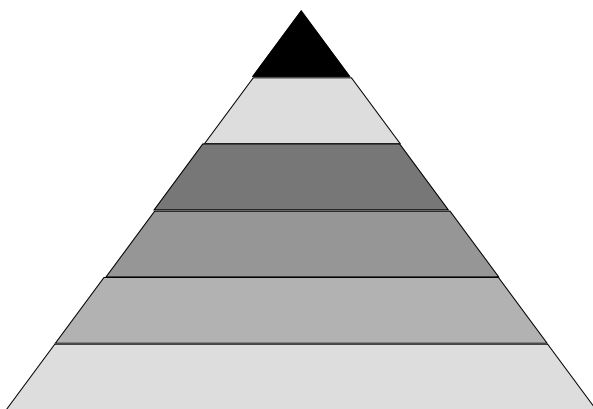
A doutrina considera segundo a classificação de Américo Plá Rodrigues, que o princípio da proteção abrange os seguintes princípios: princípio in dúbio pro operário, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.



B) Princípio da Norma mais favorável: Hierarquia das Fontes

Em todo ordenamento jurídico há uma pirâmide de hierarquia de normas a serem seguidas e em caso de conflitos entre as normas, deve-se seguir a ordem hierárquica da pirâmide, para que o mesmo possa ser solucionado.

O princípio da norma mais favorável caracteriza-se por ser um princípio, em virtude do qual, independente da sua hierarquização na escala das normas jurídicas aplicar-se-á a que for mais favorável ao trabalhador.



Constituição
Lei (CLT)
Regulamento
Sentença normativa
Convenção coletiva de trabalho
Costume

Havendo razoável interpretação de duas normas aplicáveis a um mesmo trabalhador, deve-se optar por aquela mais vantajosa ao trabalhador, sem levar em conta a hierarquia das normas.

BIZU DE PROVA

Vejam, agora, as exceções ao princípio da norma mais favorável:

- ✓ Mesmo que a norma seja mais favorável ao empregado, ela não poderá ser aplicada quando violar normas de ordem pública, como por exemplo, a prescrição.



Quero fazer uma ressalva em relação à reforma trabalhista e apresentar os artigos que estabelecem prevalência do negociado sobre o legislado:

Art. 611-A da CLT *A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os [incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição](#), têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a [Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015](#);

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.

Art. 611-B da CLT Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - 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;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

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.

C) Princípio In dúbio Pro operário: Este princípio, corolário ao princípio da proteção ao trabalhador, caracteriza-se pelo fato de que o intérprete do direito ao defrontar-se com duas interpretações possíveis deverá optar pela mais favorável ao empregado, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador e nem se trate de matéria probatória (direito processual).

Quando ocorrerem dúvidas em relação a que dispositivo legal aplicar, e não se tratar de matéria probatória será aplicado o que for mais favorável ao empregado.

Não poderia deixar de registrar que há uma corrente minoritária que entende que o princípio in dúbio pro operário poderá ser aplicado ao processo do trabalho no que se refere à matéria probatória.

DICA: Alguns doutrinadores denominam o princípio "in dúbio pro operário" de "in dúbio pro misero".

D) Princípio da Condição Mais Benéfica: Este princípio determina a prevalência das condições mais vantajosas ao empregado ajustadas no contrato de trabalho, no regulamento da empresa ou em norma coletiva, mesmo que sobrevenha norma jurídica imperativa e que determine menor proteção, uma vez que se aplica a **teoria do direito adquirido do art. 5º, XXXVI da CRFB/88** (a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada).

As súmulas 51 e 288 do TST refletem o princípio da condição mais benéfica.

Súmula 51 do TST I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - 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.

Em relação à súmula 288 do TST, apenas, os incisos I e II nos interessam no momento.

Súmula 288, I e II do TST

I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, **ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).**

II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções.

E) Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos: Este princípio é conhecido, também, como princípio da indisponibilidade ou da inderrogabilidade, caracterizando-se pelo fato de que os empregados não poderão renunciar aos direitos trabalhistas que lhes são inerentes. Caso eles renunciem, os atos praticados serão considerados nulos de pleno direito, ou seja, independentemente de manifestação judicial.

A renúncia é uma declaração unilateral de vontade que atinge direito certo e existente. Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis porque são de ordem pública.

Exemplificando: A empregada Ana renunciou ao seu direito de gozar férias de 30 dias, pois decidiu trocar o gozo das mesmas pelo pagamento de uma indenização que foi de dez vezes o valor de seu salário. Proposta feita pela sua empregadora Tecnic Ltda. O ato praticado por Ana e por sua empregadora feriu o art. 9º da CLT, uma vez que Ana não poderia renunciar o seu direito de gozar férias.

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

A transação incide sobre direito duvidoso, sendo bilateral, na qual através de concessões recíprocas as partes dão por encerrada a obrigação.

DICA: É importante mencionar as hipóteses de exceção previstas nas Súmulas 51, II e 276 do TST.

A primeira Súmula refere-se à opção do empregado por um plano de cargos e salários, renunciando ao outro. Já a segunda trata do aviso prévio que poderá ser renunciado quando o empregado comprovar que conseguiu um novo emprego.

F) Princípio da inalterabilidade contratual lesiva: O princípio geral da inalterabilidade dos contratos sofreu complexas modificações, para adequar-se às especificidades do direito do trabalho. Este passou a denominá-lo *princípio da inalterabilidade contratual lesiva*, haja vista serem permitidas alterações contratuais benéficas ao empregado.

Em relação a este princípio devemos entender que as partes deverão pactuar cláusulas iguais ou melhores para o empregado do que as previstas em lei ou normas coletivas, mas não poderão pactuar cláusulas menos favoráveis do que as previstas em lei ou em normas coletivas. Assim, o art. 468 da CLT veda a alteração, mesmo que seja bilateral quando for prejudicial ao empregado.

As alterações bilaterais que forem mais favoráveis ao empregado serão válidas.

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.*

§ 1º *Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.*

§ 2º *A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, **independentemente do tempo de exercício da respectiva função.***

Alguns doutrinadores apontam **exceções ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva, são elas:**

- Possibilidade de o empregado reverter ao cargo de origem, perdendo a gratificação de função (art. 468, parágrafo segundo da CLT).
- É importante ressaltar que a Súmula 372 do TST em seu inciso I, permite que não seja suprimida a gratificação de função quando o empregado permanecer na função por dez ou mais anos. Tal súmula está **prejudicada pela Reforma Trabalhista** que acrescentou o parágrafo segundo, acima transcrito, ao artigo 468 da CLT.
- O art. 469 da CLT possibilita a transferência unilateral do empregado que exerça cargo de confiança ou daquele cujo contrato contenha cláusula explícita ou implícita de transferibilidade.
- O art. 475 da CLT combinado com o art. 461, parágrafo 4º da CLT permite o rebaixamento do empregado reabilitado pela Previdência Social, desde que não haja redução salarial.
- Jus Variandi: o empregador corre o risco do negócio e por isso, ele poderá alterar unilateralmente algumas condições de trabalho, como por exemplo, alterar o horário de trabalho, desde que não haja aumento das horas laboradas.

G) Princípio da Irredutibilidade Salarial:

Art. 7º VI, da CF/88 - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Este inciso estabelece uma forma de flexibilização das leis trabalhistas sob a tutela sindical, uma vez que permite que os salários sejam reduzidos por meio de norma coletiva. Assim, o empregador não poderá reduzir numericamente o valor do salário, salvo por acordo ou convenção coletiva.

H) Princípio da Primazia da Realidade: Trata-se de um princípio geral do direito do trabalho que prioriza a verdade real diante da verdade formal. Assim, entre os documentos que disponham sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente os fatos ocorreram, devem-se reconhecer estes (fatos) em detrimento daqueles (documentos).

DICA: As expressões abaixo são abordadas em provas, em relação ao princípio da primazia da realidade:

- Prioriza-se a verdade real em relação à verdade formal ou aparente.
- Os fatos prevalecem sobre os documentos.
- Os fatos definem a verdadeira relação jurídica havida entre as partes e não os documentos.

I) Princípio da Continuidade da relação de emprego:

Informa tal princípio que se deve presumir que o contrato de trabalho tenha validade por tempo indeterminado, sendo exceção aquele por prazo determinado, pois a permanência do vínculo empregatício, com a inserção do trabalhador na estrutura empresarial, é da gênese do direito do trabalho.

Do princípio acima poderemos extrair a regra de que o ônus de provar o término do contrato de trabalho é do empregador (súmula 212 do TST).

Súmula 212 do TST O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento é do empregador, pois o princípio de continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Fica a Dica!



Observem como o tema é cobrado:

1. (CESPE – Técnico Judiciário - TRT 8 – 2016) Acerca dos princípios e das fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

A) Em decorrência do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o empregador não pode interferir nos direitos dos seus empregados, salvo se expressamente acordado entre as partes.

B) O princípio da razoabilidade não se aplica ao direito do trabalho.

C) A aplicação do in dubio pro operario decorre do princípio da proteção.

D) As fontes formais correspondem aos fatores sociais que levam o legislador a codificar expressamente as normas jurídicas.

E) Dado o princípio da realidade expressa, deve-se reconhecer apenas o que está demonstrado documentalmente nos autos processuais.

Gabarito: Errada a letra "A". O Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas caracteriza-se pelo fato de que os empregados não poderão renunciar aos direitos trabalhistas que lhes são inerentes. Caso eles renunciem, os atos praticados serão considerados nulos de pleno direito, ou seja, independentemente de manifestação judicial.

***Art. 9º da CLT** Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.*

O Princípio da Razoabilidade será aplicado ao direito do trabalho. Está errada a letra "B".

A letra "C" está correta. A doutrina considera, segundo a classificação de Américo Plá Rodrigues, que o princípio da proteção abrange os seguintes princípios: princípio in dubio pro operário, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.

Os fatores sociais são fontes materiais do direito do trabalho. Está errada a letra "D".

A letra "E" está errada porque o princípio da primazia da realidade prioriza a verdade real diante da verdade formal. Assim, entre os documentos que disponham sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente os fatos ocorreram, devem-se reconhecer estes (fatos) em detrimento daqueles (documentos).

2. (FCC - Analista Judiciário OFICIAL - TRT 23ª Região - 2016)

Em relação aos descontos nos salários dos empregados,

(A) Gabriel, empregado administrativo da empresa Indústria Confiança Ltda., ingressa na área industrial para dar algumas informações de trabalho ao encarregado da produção e, ao apoiar-se em uma determinada máquina aciona um dispositivo de travamento que para abruptamente o funcionamento do equipamento, causando o rompimento de uma correia, com inegável prejuízo ao empregador. Diante das circunstâncias do ocorrido e do inegável descuido de Gabriel, os prejuízos causados podem ser descontados de seu salário, independentemente de qualquer formalidade.

(B) para ser contratado, Mauro teve que assinar documento autorizando o desconto mensal em seu salário de valores para pagamento de apólice de seguro de vida em grupo e de parcela a ser depositada em plano de previdência privada mantido pelo empregador. Tais descontos são válidos, pois apesar da imposição feita pelo empregador no momento da contratação, geram inegáveis benefícios e proteção ao empregado e à sua família.

(C) é nula cláusula de convenção coletiva de trabalho firmada por sindicato dos empregados de postos de gasolina estabelecendo recomendações aos frentistas para recebimento de cheques, não sendo possível, como consequência, o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as referidas recomendações.

(D) é válido o desconto no salário de empregado correspondente à contribuição confederativa prevista em cláusula de convenção coletiva de trabalho, tendo em vista os inegáveis benefícios que, em decorrência da atuação do sindicato, são gerados a todos os empregados da categoria, sindicalizados ou não.

(E) é vedado a empregador que mantém armazém destinado a proporcionar aos seus empregados prestações in natura proibir que os mesmos tenham acesso aos referidos bens em outros estabelecimentos comerciais, salvo no caso de tal acesso não ser possível em razão da distância, caso em que, porém, o empregador deve assegurar que as mercadorias sejam vendidas a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

Comentários: LETRA E. O salário não poderá sofrer desconto, salvo adiantamento, dispositivo de lei ou norma coletiva, conforme estabelece o art. 462 da CLT. Trata-se do denominado princípio da intangibilidade salarial.

Art. 462 da CLT *Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 1º - Em caso de **dano causado pelo empregado**, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.*

Quando ocorrer dolo do empregado, ou seja, a intenção de causar o dano ao empregador o desconto salarial será lícito independentemente de ter sido acordado entre o empregado e o seu empregador tal possibilidade.

Já quando ocorrer culpa do empregado que acarrete o dano ao seu empregador o desconto somente será lícito quando esta possibilidade haja sido acordada entre o empregado e o seu empregador. São modalidades de culpa a imprudência, a imperícia e a negligência.

Pelo exposto, não poderá ocorrer desconto no salário de Gabriel. Está errada a letra "a".

A letra "b" está errada porque violou a súmula 342 do TST, ocorreu coação no ato da contratação.

Súmula 342 do TST Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

A letra "c" está errada porque a OJ 251 permite o desconto salarial nessa hipótese.

OJ 251 da SDI - 1 do TST É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.

O erro da letra "d" é que a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo, segundo a Súmula Vinculante 40 do STF.

Por fim, a letra "e" está correta, segundo o artigo 462 da CLT:

1.3. Direitos Constitucionais (art. 7.º da CF/88):

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 7º, trata dos direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais. Tais direitos são considerados cláusula pétrea e não poderão ser abolidos da Constituição, estabelecendo o art. 60 que as propostas de emendas visando abolir os direitos e garantias individuais não serão objeto de deliberação.

Arnaldo Süssekind, em seu livro Direitos Constitucionais do Trabalho, adverte que há aspectos fundamentais da relação de emprego (salário e duração do trabalho) que podem ser objeto de flexibilização mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, estabelecidos no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal.

Os direitos sociais dos trabalhadores são direitos fundamentais de 2ª geração. Assim, o direito do trabalho é um direito social, possuindo normas de ordem pública, inderrogáveis pela vontade das partes, que não poderão renunciá-las, em face do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

A constitucionalização dos direitos dos trabalhadores resultou principalmente da influência da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, da Carta Encíclica Rerum Novarum, do Papa Leão XIII, em 1891, e da Constituição Alemã de Weimar, em 1919.

O elenco de direitos abaixo relacionados é meramente exemplificativo, não é taxativo, o que significa dizer que outros direitos poderão ser admitidos para os trabalhadores.

A melhor forma de estudar os direitos constitucionais do trabalho é através da leitura atenta dos dispositivos constitucionais que eu irei comentar abaixo:

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

*I - relação de emprego protegida contra **despedida arbitrária ou sem justa causa**, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;*

Através desse dispositivo o sistema celetista da estabilidade decenal foi suplantado. Porém, é importante salientar que a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa a que alude o inciso acima depende de regulamentação por lei complementar que até hoje não existe. Logo, a eficácia o artigo 10º da ADCT estabelece a multa a ser aplicada até a edição da lei complementar. Tal multa é de 40% porque o artigo fala em quatro vezes o valor da percentagem do artigo sexto da Lei 5107/66 que menciona 10%.

Atualmente, vale o que esta na Lei 8036/90:

Art. 18 da Lei 8036/90 *Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.*

*§ 1º Na hipótese de **despedida pelo empregador sem justa causa**, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância **igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada** durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.*

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no [art. 477 da CLT](#), eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados.

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

O seguro-desemprego possui natureza jurídica de benefício previdenciário, devido ao empregador em caso de desemprego involuntário, sempre que este for dispensado sem justa causa e desde que atenda aos requisitos legais.

É importante ressaltar que terão direito ao seguro-desemprego:

- ◇ Empregado Doméstico (Lei Complementar 150/2015 e EC 72/2013);
- ◇ Trabalhador resgatado da condição análoga à de escravo;
- ◇ Pescador artesanal durante o período de proibição de pesca devido à procriação;

Observem a legislação:

Art. 3º da Lei 7.988/90 *Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:*

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;

b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e

c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

VI - matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015).

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

O FGTS passou a ser obrigatório a partir da Constituição de 1988, substituindo o antigo regime celetista de indenização (artigos 478-479 CLT). Teremos um tópico próprio para o estudo do tema aqui no curso.

O empregado doméstico passou a ter direito ao FGTS de forma obrigatória a partir da Lei Complementar 150/2015.

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

Piso salarial é o menor valor salarial atribuído a uma categoria de trabalhadores. Tal valor deverá ser superior ao salário mínimo e deverá ser fixado por convenção ou acordo coletivo, por sentença normativa ou por lei.

O salário mínimo é fixado por lei federal, em caráter nacional e unificado, podendo haver em cada estado e no Distrito Federal, pisos salariais próprios, desde que observada a fixação federal como parâmetro mínimo para a remuneração dos trabalhadores.

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

A regra geral é que o empregador não poderá reduzir nominalmente o valor do salário do empregado. A única exceção à regra da irredutibilidade do salário é a hipótese de hipótese de negociação coletiva.

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

O empregado que receber salário fixo, terá sempre garantido o salário mínimo desde que cumpra a jornada normal de trabalho.

Para aqueles que recebem remuneração variável será sempre assegurado o recebimento do salário-mínimo. Podemos citar como exemplo os empregados que trabalham à base de comissão.

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

A gratificação de Natal foi criada pela Lei 4090, de 13/07/1962, regulamentada pelo Decreto 57.155, de 03/11/1965, e alterações posteriores.

- Será devida a todo empregado, inclusive ao rural, ao safrista, ao doméstico e ao avulso.
- Corresponderá a uma gratificação de 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado.
- A base de cálculo da remuneração é a devida no mês de dezembro do ano em curso ou a do mês do acerto rescisório, se ocorrido antes desta data.

Observem as seguintes informações que são muito abordadas em provas e concursos:

- O Décimo Terceiro é devido por mês trabalhado, ou fração do mês igual ou superior a 15 dias.
- O empregado tem o direito de receber o adiantamento da primeira parcela junto com suas férias, desde que o requeira no mês de janeiro do ano correspondente.
- O empregador não está obrigado a pagar o adiantamento do Décimo Terceiro a todos os empregados no mesmo mês.
- A gratificação de Natal será ainda devida na extinção do contrato por prazo determinado, na cessação da relação de emprego por motivo de aposentadoria, e no pedido de dispensa pelo empregado.
- Não terá direito ao Décimo Terceiro o empregado que for dispensado por justa causa.
- A única hipótese em que o empregado perderá o 13º salário do ano em curso será quando ele for dispensado por justa causa.

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

A participação nos lucros não terá natureza salarial.

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

Trata-se de benefício previdenciário previsto na Lei 8213/91.

Não possui natureza salarial e não será incorporado ao salário.

O empregado receberá uma cota por filho ou equiparado de até 14 anos de idade ou, se, inválido de qualquer idade.

O empregado doméstico tem direito ao recebimento do salário-família (Emenda Constitucional 72/2013 e da Lei complementar 150/2015).

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Trata-se do denominado terço constitucional, que não poderá ser confundido com o abono pecuniário previsto na CLT, que é a possibilidade de o empregado vender 1/3 de suas férias.

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

Artigo 392 da CLT – licença- maternidade será de 120 dias.

Empresa cidadã - licença- maternidade será de 180 dias.

Mães de crianças acometidas por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo Aedes aegypti - licença- maternidade será de 180 dias.

Art. 1º da Lei 11.770/2008 *É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:*

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no [§ 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias](#).

§ 1º A prorrogação de que trata este artigo:

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o [inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal](#);

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Art. 18 da Lei 13.301/2016 Fará jus ao benefício de prestação continuada temporário, a que se refere o [art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993](#), pelo prazo máximo de três anos, na condição de pessoa com deficiência, a criança vítima de microcefalia em decorrência de sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*.

§ 2º O benefício será concedido após a cessação do gozo do salário-maternidade originado pelo nascimento da criança vítima de microcefalia.

§ 3º A licença-maternidade prevista no [art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), será de **cento e oitenta dias no caso das mães de crianças acometidas por sequelas** neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*, assegurado, nesse período, o recebimento de salário-maternidade previsto no [art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#).

[XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;](#)

O ADCT estabelece o prazo de 05 dias para a licença-maternidade.

Empresa cidadã - licença- paternidade será de 20 dias.

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

A Lei 12.506/11 acresce três dias ao prazo do aviso prévio por ano trabalhado na empresa até o máximo de 90 dias. Estudaremos nas próximas aulas de forma aprofundada.

Prazo mínimo 30 dias e prazo máximo 90 dias, segundo determinação legal.

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

É obrigatório o uso dos equipamentos de proteção individual para proteger o empregado dos riscos inerentes ao desenvolvimento de suas atividades. Constitui justa causa a recusa do empregado em usá-los.

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

As atividades insalubres possuem adicional de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo), conforme dispõe o art. 192 da CLT.

O adicional para atividades perigosas é de 30% sobre a remuneração do empregado.

São consideradas atividades perigosas: atividades envolvendo inflamáveis ou explosivos, atividades com energia elétrica e atividades com motocicleta (motoboy).

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 05 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

As convenções coletivas de trabalho são celebradas entre sindicatos de categoria econômica e de categoria profissional. Já os acordos coletivos de trabalho são celebrados entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas.

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

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;

Para Câmara Leal, prescrição é a extinção de uma ação ajuizável em virtude da inércia de seu titular durante um certo lapso de tempo, na ausência de causas preclusivas de seu curso.

Os institutos da prescrição e da decadência objetivam dar maior segurança jurídica à Sociedade e às relações jurídicas. Isto porque, no caso da prescrição, ocorrerá a limitação do exercício do direito de ação, o qual deverá ser exercido em determinado tempo.

A prescrição é a extinção do direito de ação em virtude da inércia do seu titular em exercitá-lo dentro do prazo previsto.

As normas que regem a prescrição são de ordem pública e, por isso, inalteráveis pela vontade das partes.

Quadro esquemático: Prescrição parcial

- ◆ A prescrição parcial é aquela que se aplica às lesões contratuais que renascem mês a mês.
- ◆ Exemplo 1: O empregado trabalha em jornada extraordinária há mais de dez anos e nunca recebeu. Ele sempre poderá reclamar o pagamento das horas extraordinárias dos últimos 05 anos.
- ◆ Exemplo 2: O empregado há 8 anos trabalha em atividade insalubre e nunca recebeu o adicional. Ele sempre poderá reclamar os últimos 05 anos contados do ajuizamento da ação.

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

A igualdade salarial para trabalho de igual valor é um princípio constitucional que está expresso no art. 7º, XXX da CF/88, e esta igualdade deverá existir em razão dos salários e também em razão das funções exercidas.

Os incisos XXX e XXXI do art. 7º da CF/88 decorrem do Princípio da Isonomia, preconizado no art. 5º da Constituição o qual determina que todos deverão ser tratados de forma igual perante a lei sem distinção de qualquer natureza.

Na verdade devemos interpretar esta igualdade salarial preconizada no art. 5º como uma igualdade real ou substancial, ou seja, dar tratamento igual aos iguais. Assim, entre empregados que exerçam as mesmas funções, com as mesmas condições técnicas há que prevalecer a igualdade salarial.

O gerente de uma empresa poderá receber mais do que o empregado que não exerça tal função, uma vez que a igualdade que prevalece é a igualdade real ou substancial.

O gerente tem atribuições distintas do empregado, o que não irá impedir que o empregado receba o mesmo salário do que o gerente caso comprove que exerce as mesmas funções e preenche todos os requisitos previstos no art. 461 da CLT para ter direito à equiparação salarial.

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

XXXIII - 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;

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

Os novos direitos dos empregados domésticos serão estudados em aula própria.

Parágrafo único. 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.



Questões:

1. (FCC – Técnico Judiciário – TRT 14 - 2016) A Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 5/10/1988 apresenta em seu artigo 7º um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre os quais está inserido:

- (A) O seguro desemprego em caso de desemprego voluntário ou involuntário.
- (B) A proteção em face da automação, na forma da lei.
- (C) A irredutibilidade do salário, mesmo por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- (D) O repouso semanal remunerado obrigatoriamente aos domingos.
- (E) O estabelecimento, por força de lei, de requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

2. (CESPE - Analista Judiciário - Execução de Mandados – TRT 5ª Região -2008) A CF proíbe o trabalho noturno aos menores de dezoito anos de idade.

3. (CESPE – Analista Administrativo - TRT 8 – 2016) Assinale a opção correta de acordo com a CF.

- A) O seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador rural somente será devido ao empregado nos casos em que o empregador estiver obrigado ao pagamento de indenização por ter incorrido em dolo ou culpa.
- B) Por meio de negociação coletiva pode-se alterar a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.
- C) É proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos de idade e de qualquer trabalho a menores de dezessete anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir de dezesseis anos de idade.

D) Em virtude da complexidade, o trabalho intelectual necessariamente possui maior valor que o manual.

E) Conforme norma expressa na CF, os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente e os dos trabalhadores avulsos são diferentes em virtude da situação peculiar de cada um.

4. (CESPE – Analista Judiciário – Área Judiciária - TRT 8 – 2016) De acordo com a Constituição Federal de 1988 (CF) e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), assinale a opção correta a respeito da estabilidade da gestante e da licença-maternidade.

A) Se a admissão da gestante se deu mediante contrato de trabalho por prazo determinado, a empregada não tem direito à estabilidade provisória.

B) Caso o empregador desconheça o estado gravídico da gestante, ela não terá direito à indenização decorrente da estabilidade após a cessação do auxílio-doença acidentário.

C) A CF prevê duração de cento e oitenta dias para a licença gestante.

D) Dada a garantia de emprego à gestante, ela pode ser reintegrada mesmo após dois anos da extinção do contrato de trabalho.

E) Passado o período de estabilidade, garantem-se à gestante os salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade, mas não a reintegração.

5. (CESPE – Juiz do Trabalho – 16ª Região/2003) Constitui função central do direito do trabalho a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

6. (CESPE – Juiz do Trabalho – 16ª Região/2003) A autonomia do direito do trabalho é indubitosa, eis que apresenta os requisitos necessários para tal "status", pois tem um campo temático vasto e específico, dispõe de teorias próprias, possui metodologia própria e, ainda, apresenta perspectivas e questionamentos específicos e próprios relativamente aos demais ramos do direito próximos ou correlatos.

7. (OBJETIVA – Advogado – Prefeitura de São Gabriel – RS – 2016) São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, previstos no texto constitucional, EXCETO:

- a) Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.
- b) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- c) Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de no máximo 120 dias.
- d) Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

8. (FCC - Técnico Judiciário - TRT -BA- 2013) O artigo 7º da Constituição Federal elenca um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que visam à melhoria da sua condição social, dentre os quais tem-se

- (A) a proteção em face da automação, na forma da lei.
- (B) a possibilidade de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual.
- (C) a distinção entre os direitos do trabalhador com vínculo empregatício permanente e o avulso.
- (D) o direito de participação na CIPA da empresa, aposentado, desde que filiado ao sindicato.
- (E) a permissão de trabalho insalubre ao menor na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

9. (CESPE - Analista Judiciário - Execução de Mandados – TRT 1ª Região -2008) Viola a CF o estabelecimento de remuneração inferior ao salário mínimo para os praças prestadores de serviço militar inicial.

10. (FCC - Técnico Judiciário – TRT RIO – 2013) Em relação às limitações de idade para o trabalho, é correto afirmar que há proibição de

- (A) trabalho noturno, insalubre e perigoso aos menores de vinte e um anos.
- (B) trabalho penoso aos menores de dezesseis anos.
- (C) trabalho na condição de aprendiz após os dezoito anos.
- (D) qualquer trabalho, inclusive na condição de aprendiz, aos menores de dezesseis anos.

(E) trabalho noturno, insalubre e perigoso aos menores de dezoito anos.

11. (CESPE - Analista Judiciário - Execução de Mandados – TRT 5ª Região -2008) Entre os direitos sociais previstos na CF, inclui-se a proteção do trabalhador em relação à automação, na forma da lei.

12. (Técnico Judiciário – TRT – SP – 2014) O conceito de turnos ininterruptos de revezamento diz respeito ao tipo de jornada a que se submete o empregado, caracterizando-se pela alternância periódica de horários em que a referida jornada é prestada. Visando compensar os prejuízos ao trabalhador decorrente dessa modalidade de jornada, o constituinte estabeleceu jornada especial de trabalho de

(A) oito horas diárias e quarenta horas semanais.

(B) seis horas diárias, salvo negociação coletiva.

(C) oito horas diárias, salvo negociação coletiva.

(D) seis horas diárias e trinta horas semanais.

(E) seis horas diárias em uma semana e oito horas diárias na outra semana, de forma alternada.

13. (CESPE – Juiz do Trabalho – 16ª Região/2003) A autonomia do direito do trabalho é indubitosa, eis que apresenta os requisitos necessários para tal “status”, pois tem um campo temático vasto e específico, dispõe de teorias próprias, possui metodologia própria e, ainda, apresenta perspectivas e questionamentos específicos e próprios relativamente aos demais ramos do direito próximos ou correlatos.

14. (FCC - Técnico Judiciário TRT-MG – 2015) De acordo com a Constituição Federal de 1988, dentre os direitos sociais assegurados ao trabalhador, NÃO está a

(A) introdução do terço constitucional sobre as férias.

(B) proteção em face de automação, na forma da lei.

(C) criação dos turnos ininterruptos de revezamento com jornada especial de 6 horas diárias.

(D) criação de licença paternidade, de cinco dias.

(E) irredutibilidade do salário, independentemente de disposição em convenção ou acordo coletivo, salvo em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados.

15. (FCC – TRT 4ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015) A Constituição Federal do Brasil de 1988 inovou ao apresentar um rol de direitos constitucionais dos trabalhadores,

- inserindo no seu artigo 7º, dentre outros,
- (A) o auxílio alimentação e a cesta básica.
 - (B) o piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho.
 - (C) o *habeas data* para conhecimento de informações constantes de registros públicos do trabalhador.
 - (D) a pensão por morte e o seguro de vida.
 - (E) o direito exclusivo de utilização, publicação e exploração econômica de invenções do trabalhador.

16. (FCC – Procurador do Estado do Amazonas - 2010) São direitos assegurados aos trabalhadores pela Constituição Federal de 1988, EXCETO:

- (A) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.
- (B) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.
- (C) proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e, em qualquer hipótese, de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos.
- (D) garantia do direito de 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.
- (E) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

17. (FCC/TRT/16ª REGIÃO - Técnico Judiciário - 2009) São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social,

- (A) o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregado.
- (B) o repouso mensal remunerado, preferencialmente aos sábados e domingos.
- (C) a remuneração do trabalho noturno inferior, no máximo em vinte por cento à do diurno.

(D) a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

(E) o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no máximo de trinta dias, nos termos da lei.

18. (FCC – TRT 18 – Analista Judiciário Execução de Mandados - 2013) Em relação aos princípios e fontes do Direito do Trabalho, é INCORRETO afirmar que

(A) a analogia, os usos e costumes não são considerados fontes do direito do trabalho, por falta de previsão legal.

(B) o princípio da primazia da realidade prevê a importância dos fatos em detrimento de informações contidas nos documentos.

(C) o direito do trabalho se orienta pelo princípio da continuidade da relação de emprego.

(D) o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho são fontes formais do direito do trabalho.

(E) a Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a jurisprudência é fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

19. (Juiz do Trabalho/ TRT-RJ/2005) A origem histórica do Direito do Trabalho está vinculada ao fenômeno conhecido sob a designação de “revolução Industrial”. O desenvolvimento técnico das máquinas acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais. Assim, o Direito do trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social. Pode-se afirmar como principal causa de sua gênese no cenário da época:

I) O liberalismo político e a liberdade econômica sem limites, com opressão dos mais fracos, gerando uma nova forma de escravidão;

II) O emprego generalizado de mulheres e menores suplantando o trabalho dos homens, já que a máquina reduziu o esforço físico, tornando possível a utilização das “meias-forças”, não preparadas para reivindicar;

III) Salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes;

IV) As lutas de classes;

V) A Encíclica Rerum Novarum (coisas novas), de Leão XIII, considerando o trabalho como elemento da dignidade humana e preconizando o salário justo.

Analise as propostas supracitadas e assinale a alternativa correta:

- a) todas as proposições são verdadeiras;
- b) todas as proposições são falsas;
- c) apenas a primeira opção é verdadeira;
- d) apenas a última opção é verdadeira;
- e) apenas as proposições II, III e IV são verdadeiras.

20. (FCC/TRT/16a REGIÃO - Técnico Judiciário - 2009)

Considere:

- I. Lei ordinária.
- II. Medida provisória.
- III. Sentenças normativas.
- IV. Convenção Coletiva de Trabalho.
- V. Acordo Coletivo de Trabalho.

São Fontes de origem estatal as indicadas APENAS em

(A) IV e V. (B) I, II e V. (C) I e II. (D) I, II, IV e V. (E) I, II e III.

21. (CESPE – Juiz do Trabalho – 16ª Região/2003) Constitui função central do direito do trabalho a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

22. (Juiz do Trabalho/ TRT-RJ/2005) A origem histórica do Direito do Trabalho está vinculada ao fenômeno conhecido sob a designação de “revolução Industrial”. O desenvolvimento técnico das máquinas acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais. Assim, o Direito do trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social. Pode-se afirmar como principal causa de sua gênese no cenário da época:

- I) O liberalismo político e a liberdade econômica sem limites, com opressão dos mais fracos, gerando uma nova forma de escravidão;
- II) O emprego generalizado de mulheres e menores suplantando o trabalho dos homens, já que a máquina reduziu o esforço físico, tornando possível a utilização das “meias-forças”, não preparadas para reivindicar;

III) Salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes;

IV) As lutas de classes;

V) A Encíclica Rerum Novarum (coisas novas), de Leão XIII, considerando o trabalho como elemento da dignidade humana e preconizando o salário justo.

Analise as propostas supracitadas e assinale a alternativa correta:

a) todas as proposições são verdadeiras;

b) todas as proposições são falsas;

c) apenas a primeira opção é verdadeira;

d) apenas a última opção é verdadeira;

e) apenas as proposições II, III e IV são verdadeiras.

23. (Juiz do Trabalho – TRT 21ª Região – 2015) *"Princípio é a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira, e por isso, tem função interpretativa". (CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Niterói: Ímpetus, 2011, p. 167).*

É inegável a importância e relevância dos princípios no âmbito do Direito do Trabalho. Considerando o posicionamento legal e majoritário na jurisprudência e doutrina trabalhista, avalie as assertivas abaixo e assinale a **correta**:

I – Como decorrência do princípio da irrenunciabilidade de direitos, é possível afirmar que o direito ao aviso prévio não pode ser alvo de disponibilidade pelo empregado. Eventual pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

II – É comum o desvirtuamento da finalidade do contrato de estágio. Em que pese a aplicabilidade do princípio da primazia da realidade dos fatos, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta.

III – Consagrando o princípio da não discriminação, alterando a regra básica de distribuição do ônus da prova, o Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento no sentido de presumir-se discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite preconceito.

IV – Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação, tendo em vista o princípio da aplicação da norma mais favorável.

- a) apenas as assertivas I, II e IV estão corretas;
- b) apenas as assertivas I, III e IV estão corretas;
- c) apenas as assertivas II, III e IV estão corretas;
- d) apenas as assertivas I, II e III estão corretas;
- e) todas as assertivas estão corretas.

24. (FCC - Técnico Judiciário do TRT da 6ª Região - 2012) O Regulamento da empresa “BOA” revogou vantagens deferidas a trabalhadores em Regulamento anterior. Neste caso, segundo a súmula 51 do TST, “*As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento*”. Em matéria do Direito do Trabalho, esta súmula trata, especificamente, do Princípio da

- a. Razoabilidade.
- b. Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.
- c. Imperatividade das Normas Trabalhistas.
- d. Dignidade da Pessoa Humana.
- e. Condição mais benéfica.

25. (FCC - TRT 16ª Região - Técnico Judiciário - Área Administrativa - 2014) A Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal são fontes

- (A) autônomas.
- (B) heterônomas.
- (C) heterônima e autônoma, respectivamente.
- (D) autônoma e heterônima, respectivamente.
- (E) extraestatais.

26. (FCC - TRT 19ª Região - Analista Judiciário - 2014) A relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que prevista de forma diversa em documento firmado pelas partes. Trata-se do princípio

- (A) *in dubio pro operario*.
- (B) primazia da realidade.
- (C) eventualidade.
- (D) dispositivo.
- (E) presunções favoráveis ao trabalhador.

27. (FCC - Prova Analista Execução de Mandados - TRT 20ª Região - 2011) O princípio que possui como propósito tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado diante da sua condição de hipossuficiente é especificamente o princípio da

- (A) dignidade da pessoa humana.
- (B) condição mais benéfica.
- (C) primazia da realidade.
- (D) proteção.
- (E) boa-fé.

28. (FCC - Técnico Judiciário - TRT -BA- 2013) Conforme previsão expressa contida na Consolidação das Leis do Trabalho, a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirá conforme o caso, NÃO podendo utilizar como fonte supletiva do Direito do Trabalho

- (A) a jurisprudência.
- (B) os usos e costumes.
- (C) valores sociais da livre iniciativa.
- (D) os princípios gerais do Direito.
- (E) a analogia e equidade.

29. (FCC - Técnico Judiciário TRT-MG - 2015) De acordo com a Constituição Federal de 1988, dentre os direitos sociais assegurados ao trabalhador, NÃO está a

- (A) introdução do terço constitucional sobre as férias.
- (B) proteção em face de automação, na forma da lei.
- (C) criação dos turnos ininterruptos de revezamento com jornada especial de 6 horas diárias.
- (D) criação de licença paternidade, de cinco dias.
- (E) irredutibilidade do salário, independentemente de disposição em convenção ou acordo coletivo, salvo em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados.

30. (FCC - TRT 4ª Região - Analista Judiciário - Área Judiciária - 2015) A sentença normativa é a decisão proferida por um Tribunal do Trabalho em um dissídio coletivo, estabelecendo uma regra geral, abstrata e impessoal que vai reger às relações entre trabalhadores e empregadores de uma determinada categoria, sendo classificada no Direito do Trabalho como

- (A) fonte material heterônoma.
- (B) fonte formal autônoma.
- (C) regra de hermenêutica e não fonte do direito.
- (D) fonte formal heterônoma.
- (E) fonte material profissional.

31. (FCC - TRT 4ª Região - Analista Judiciário - Área Judiciária - 2015) Os princípios atuam na ciência jurídica na fase de construção da regra jurídica, em sua interpretação ou na integração de normas jurídicas. Em relação aos princípios peculiares do Direito do trabalho,

- (A) a razoabilidade é um princípio que confere segurança jurídica aos atos jurídicos ao dispor que o formalismo documental deve prevalecer sobre a realidade dos fatos.
- (B) é possível ao trabalhador renunciar direitos trabalhistas previstos em legislação própria, como por exemplo, o intervalo intrajornada para refeição e descanso, objetivando a manutenção do emprego.

(C) em decorrência do princípio tutelar é autorizada a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador independentemente de sua posição na escala hierárquica das normas jurídicas.

(D) o encargo de provar o término do contrato de trabalho é do trabalhador, mesmo que tenha sido negada a prestação dos serviços e o despedimento, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego.

(E) o princípio da irredutibilidade salarial é absoluto, portanto não comporta exceções, ainda que sob a tutela de entidade sindical profissional.

32. (Juiz do Trabalho – TRT/MG – 2009) São fontes formais do Direito do Trabalho, exceto:

- a) a Sentença que decide o dissídio coletivo
- b) a Sentença que decide a ação civil pública
- c) a Constituição da República.
- d) a Convenção Coletiva
- e) a Lei

33. (UnB/CESPE - Juiz do Trabalho/TRT 9ª Região) O Direito do Trabalho tem princípios próprios, resultantes da especificidade do trabalho humano e da evolução socioeconômica, na busca de maior dignidade para o trabalhador e para o resultado da mão-de-obra empregada. Com relação a esse assunto, julgue.

51 O princípio do protecionismo e o princípio da primazia da realidade são inerentes ao Direito do Trabalho.

34. (UnB/CESPE - Juiz do Trabalho/TRT 9ª Região) O Direito do Trabalho tem princípios próprios, resultantes da especificidade do trabalho humano e da evolução socioeconômica, na busca de maior dignidade para o trabalhador e para o resultado da mão-de-obra empregada. Com relação a esse assunto, julgue.

52 Vigora, no Direito do Trabalho, o princípio do ato jurídico perfeito para preservar o contrato firmado entre o trabalhador e o empregador, não resultando força normativa de alteração posterior do contrato, que é, assim, mantido incólume.

35. (UnB/CESPE - Técnico Judiciário - TRT- 9ª Região - 2007)

Uma das premissas do Direito do Trabalho é a busca da norma legal ou contratual pela melhoria das condições sociais do trabalhador sob pena de nulidade.

36. (UnB/CESPE - Juiz do Trabalho/TRT 5ª. Região/2007)

Com base no conceito, na natureza, na autonomia, na flexibilização, na desregulamentação e nas fontes do direito do trabalho, assinale certo ou errado: Segundo a corrente que situa o direito do trabalho como um direito unitário, prevalecem na legislação trabalhista normas de natureza direito público, sendo, portanto, esta a natureza do direito do trabalho.

37. (ESAF - PGFN – 2015) Assinale a opção incorreta.

a) Em observância ao princípio da condição mais benéfica, norma do regulamento de uma empresa que suprima vantagens concedidas anteriormente não poderá atingir trabalhadores admitidos antes do início de sua vigência.

b) Ante o princípio da primazia da realidade, a situação de fato que ocorre no plano prático deve prevalecer sobre as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

c) O princípio da norma mais favorável ao trabalhador autoriza concluir pela validade de cláusula de convenção ou acordo coletivo de trabalho que, para determinada categoria profissional, estende o tempo de estabilidade provisória da empregada gestante, acrescentando trinta dias a mais ao período estável previsto em dispositivo constitucional.

d) O Juiz do Trabalho, após encerramento da instrução processual, se tiver dúvida quanto ao direito do trabalhador reclamante, deverá julgar favoravelmente ao obreiro, tendo em vista o princípio *in dubio pro operario*.

e) Conforme jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

38. (CESPE – Analista Advocacia - SERPRO – 2013) A sentença normativa, que é uma decisão proferida no âmbito dos tribunais trabalhistas em processo de dissídio coletivo, é considerada fonte formal do direito do trabalho.

39. (CESPE – Técnico Judiciário - TRT 8ª Região – 2016) Acerca dos princípios e das fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

A) Em decorrência do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o empregador não pode interferir nos direitos dos seus empregados, salvo se expressamente acordado entre as partes.

B) O princípio da razoabilidade não se aplica ao direito do trabalho.

C) A aplicação do in dubio pro operario decorre do princípio da proteção.

D) As fontes formais correspondem aos fatores sociais que levam o legislador a codificar expressamente as normas jurídicas.

E) Dado o princípio da realidade expressa, deve-se reconhecer apenas o que está demonstrado documentalmente nos autos processuais.

40. (FCC – Analista Judiciário – TRT 14 - 2016) O termo “fonte do direito” é empregado metaforicamente no sentido de origem primária do direito ou fundamento de validade da ordem jurídica. No Direito do Trabalho, o estudo das fontes é de relevada importância, subdividindo-se em algumas modalidades. Assim sendo, considera-se fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho:

(A) As convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos de categorias profissional e econômica.

(B) Os acordos coletivos de trabalho firmados entre uma determinada empresa e o sindicato da categoria profissional.

(C) As greves de trabalhadores por reajuste salarial de toda a categoria.

(D) Os fenômenos sociais, políticos e econômicos que inspiram a formação das normas juslaborais.

(E) A sentença normativa proferida em dissídio coletivo.

41. (FCC – Técnico Judiciário – TRT 14 - 2016) A doutrina dominante classifica como fontes formais autônomas do Direito do Trabalho:

- (A) a Constituição Federal e as Medidas Provisórias.
- (B) as Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.
- (C) os fatos sociais e políticos que contribuíram para formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas.
- (D) os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho.
- (E) as greves de trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho.

42. (FCC – Técnico Judiciário – TRT 14 - 2016) A Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 5/10/1988 apresenta em seu artigo 7º um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre os quais está inserido:

- (A) O seguro desemprego em caso de desemprego voluntário ou involuntário.
- (B) A proteção em face da automação, na forma da lei.
- (C) A irredutibilidade do salário, mesmo por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- (D) O repouso semanal remunerado obrigatoriamente aos domingos.
- (E) O estabelecimento, por força de lei, de requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

43. (Juiz do Trabalho – TRT 21ª Região – 2015) *"Na linguagem popular, fonte é origem, é tudo aquilo de onde provém alguma coisa. Já sob o prisma jurídico, a fonte é vista como origem do direito, incluídos os fatores sociais, econômicos e históricos. Como fundamento de validade da norma jurídica, a fonte pressupõe um conjunto de normas, em que as de maior hierarquia constituem fonte das de hierarquia inferior. Finalmente, por fonte entende-se, ainda, a exteriorização do direito, os modos pelos quais se manifesta a norma jurídica"* (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2011, p. 81).

Usando a lição acima como fonte de inspiração, bem como a regra celetista que preceitua a aplicação das fontes de direito do trabalho (Art. 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho), avalie as assertivas abaixo, à luz do posicionamento legal e majoritário na doutrina trabalhista, e assinale a **correta**:

I – É permitido, como regra, às autoridades administrativas e à Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirem, conforme o caso, por equidade.

II – Como fenômeno estrutural e econômico de extrema relevância para as relações laborais no mundo, especialmente ante seu reflexo na estruturação e disseminação do sistema capitalista, a Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, constituiu fonte material básica do direito do trabalho.

III – De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, a analogia e a doutrina, na falta de disposições legais ou contratuais, poderão ser invocadas como fontes supletivas de aplicação do direito no caso concreto.

IV – A sentença arbitral, quando exarada na solução de conflito coletivo de trabalho, classifica-se como fonte formal, autônoma e não estatal de direito do trabalho.

- a) apenas as assertivas III e IV estão corretas;
- b) apenas as assertivas I, II e III estão corretas;
- c) apenas as assertivas I, II e IV estão corretas;
- d) apenas as assertivas II e IV estão corretas;
- e) apenas as assertivas I e II estão corretas.

Questões comentadas:

1. (FCC – Técnico Judiciário – TRT 14 - 2016) A Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 5/10/1988 apresenta em seu artigo 7º um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre os quais está inserido:

- (A) O seguro desemprego em caso de desemprego voluntário ou involuntário.
- (B) A proteção em face da automação, na forma da lei.
- (C) A irredutibilidade do salário, mesmo por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- (D) O repouso semanal remunerado obrigatoriamente aos domingos.
- (E) O estabelecimento, por força de lei, de requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Comentários: Letra B.

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;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

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

2. (CESPE - Analista Judiciário - Execução de Mandados – TRT 5ª Região -2008) A CF proíbe o trabalho noturno aos menores de dezoito anos de idade.

CERTA. Em nenhuma hipótese os menores de 18 anos poderão exercer trabalho noturno, perigoso ou insalubre.

3. (CESPE – Analista Administrativo - TRT 8 – 2016) Assinale a opção correta de acordo com a CF.

A) O seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador rural somente será devido ao empregado nos casos em que o empregador estiver obrigado ao pagamento de indenização por ter incorrido em dolo ou culpa.

B) Por meio de negociação coletiva pode-se alterar a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.

C) É proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos de idade e de qualquer trabalho a menores de dezessete anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir de dezesseis anos de idade.

D) Em virtude da complexidade, o trabalho intelectual necessariamente possui maior valor que o manual.

E) Conforme norma expressa na CF, os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente e os dos trabalhadores avulsos são diferentes em virtude da situação peculiar de cada um.

Comentários: Letra B

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

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

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

XXXIII - 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;

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

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;

4. (CESPE – Analista Judiciário – Área Judiciária - TRT 8 – 2016) De acordo com a Constituição Federal de 1988 (CF) e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), assinale a opção correta a respeito da estabilidade da gestante e da licença-maternidade.

A) Se a admissão da gestante se deu mediante contrato de trabalho por prazo determinado, a empregada não tem direito à estabilidade provisória.

B) Caso o empregador desconheça o estado gravídico da gestante, ela não terá direito à indenização decorrente da estabilidade após a cessação do auxílio-doença acidentário.

C) A CF prevê duração de cento e oitenta dias para a licença gestante.

D) Dada a garantia de emprego à gestante, ela pode ser reintegrada mesmo após dois anos da extinção do contrato de trabalho.

E) Passado o período de estabilidade, garantem-se à gestante os salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade, mas não a reintegração.

Comentários: Letra E.

O art. 10, II, b da ADCT estabelece que até que seja promulgada lei complementar, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

A Constituição Federal prevê a duração de 120 dias para a licença-maternidade.

A teoria da responsabilidade objetiva considera que o importante é a confirmação da gravidez para a empregada e não para o empregador. Neste sentido o inciso I da Súmula 244 do TST.

O inciso II da Súmula 244 estabelece que durante o período de garantia de emprego a empregada tem direito de ser reintegrada. Terminada esta garantia ela terá direito à indenização (salários e demais direitos correspondente ao período da estabilidade).

O inciso III assegura estabilidade durante contrato de prazo determinado.

5. (CESPE – Juiz do Trabalho – 16ª Região/2003) Constitui função central do direito do trabalho a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

Comentários: CERTA. O Direito do Trabalho incorpora, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico que marca a direção de todo o sistema jurídico que o compõe.

Segundo o jurista Maurício Godinho Delgado, este valor consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

O direito do Trabalho possui um núcleo basilar de princípios específicos que provam a força do valor finalístico de melhoria das condições de trabalho.

Então, a função central do direito do trabalho é a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Porém, o jurista aponta como importante a função modernizante e progressista, apesar de não ser central.

6. (CESPE – Juiz do Trabalho – 16ª Região/2003) A autonomia do direito do trabalho é indubitosa, eis que apresenta os requisitos necessários para tal “status”, pois tem um campo temático vasto e específico, dispõe de teorias próprias, possui metodologia própria e, ainda, apresenta perspectivas e questionamentos específicos e próprios relativamente aos demais ramos do direito próximos ou correlatos.

Comentários: CORRETA. “Autonomia, no Direito, traduz a qualidade atingida por determinado ramo jurídico de ter enfoques, princípios, regras, teorias e condutas metodológicas próprias de estruturação e dinâmica”. (Maurício Godinho Delgado)

O direito do trabalho possui um campo temático vasto e específico com teorias próprias e com metodologia própria. E, também, possui princípios próprios e institutos que lhes são peculiares. Portanto, a doutrina defende a autonomia do direito do trabalho em relação aos outros ramos do direito.

7. (OBJETIVA – Advogado – Prefeitura de São Gabriel – RS – 2016) São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, previstos no texto constitucional, EXCETO:

- a) Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.
- b) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- c) Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de no máximo 120 dias.
- d) Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Comentários: Letra C.

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

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;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

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

XXXIII - 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;

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

Parágrafo único. 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.

8. (FCC - Técnico Judiciário - TRT -BA- 2013) O artigo 7º da Constituição Federal elenca um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que visam à melhoria da sua condição social, dentre os quais tem-se

- (A) a proteção em face da automação, na forma da lei.
- (B) a possibilidade de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual.
- (C) a distinção entre os direitos do trabalhador com vínculo empregatício permanente e o avulso.
- (D) o direito de participação na CIPA da empresa, aposentado, desde que filiado ao sindicato.
- (E) a permissão de trabalho insalubre ao menor na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Comentários: Letra A. As demais alternativas estão incorretas porque violaram o que diz a CF/88, observem:

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

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

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

*XXXIII - 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;*

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

9. (CESPE - Analista Judiciário - Execução de Mandados – TRT 1ª Região -2008) Viola a CF o estabelecimento de remuneração inferior ao salário mínimo para os praças prestadores de serviço militar inicial.

ERRADA. O STF através da Súmula vinculante 6 permite que os praças militares recebam menos do que o salário mínimo.

Súmula Vinculante 06 do STF NÃO VIOLA A CONSTITUIÇÃO O ESTABELECIMENTO DE REMUNERAÇÃO INFERIOR AO SALÁRIO MÍNIMO PARA AS PRAÇAS PRESTADORAS DE SERVIÇO MILITAR INICIAL.

10. (FCC - Técnico Judiciário – TRT RIO – 2013) Em relação às limitações de idade para o trabalho, é correto afirmar que há proibição de

(A) trabalho noturno, insalubre e perigoso aos menores de vinte e um anos.

(B) trabalho penoso aos menores de dezesseis anos.

(C) trabalho na condição de aprendiz após os dezoito anos.

(D) qualquer trabalho, inclusive na condição de aprendiz, aos menores de dezesseis anos.

(E) trabalho noturno, insalubre e perigoso aos menores de dezoito anos.

Comentários: Letra E (art. 7º, XXXIII da CF/88).

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

11. (CESPE - Analista Judiciário - Execução de Mandados – TRT 5ª Região -2008) Entre os direitos sociais previstos na CF, inclui-se a proteção do trabalhador em relação à automação, na forma da lei.

CERTA. Os direitos sociais têm por finalidade beneficiar o hipossuficiente, assegurando-lhe um mínimo de garantias, que não poderão ser afastadas, pela vontade das partes, realizando-se assim a máxima da igualdade real ou substancial. O elenco de direitos previsto no art. 7º, XXVII da CF/88 é meramente exemplificativo, não é taxativo, o que significa dizer que outros direitos poderão ser admitidos para os trabalhadores.

***Art. 7º da CF/88** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;*

Este inciso trata da proteção do trabalhador em face dos avanços tecnológicos que possam prejudicá-lo no mercado. Os doutrinadores criticam o dispositivo, visto estar pendente de lei regulamentadora, sendo, portanto, considerado letra morta.

12. (Técnico Judiciário – TRT – SP – 2014) O conceito de turnos ininterruptos de revezamento diz respeito ao tipo de jornada a que se submete o empregado, caracterizando-se pela alternância periódica de horários em que a referida jornada é prestada. Visando compensar os prejuízos ao trabalhador decorrente dessa modalidade de jornada, o constituinte estabeleceu jornada especial de trabalho de

(A) oito horas diárias e quarenta horas semanais.

(B) seis horas diárias, salvo negociação coletiva.

(C) oito horas diárias, salvo negociação coletiva.

(D) seis horas diárias e trinta horas semanais.

(E) seis horas diárias em uma semana e oito horas diárias na outra semana, de forma alternada.

Comentários: Letra B. O trabalho por turno é aquele no qual grupos de trabalhadores sucedem-se na empresa, cumprindo horários que permitam o funcionamento ininterrupto da empresa.

***Art.7º CRFB/88** Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.*

13. (CESPE – Juiz do Trabalho – 16ª Região/2003) A autonomia do direito do trabalho é indubitosa, eis que apresenta os requisitos necessários para tal “status”, pois tem um campo temático vasto e específico, dispõe de teorias próprias, possui metodologia própria e, ainda, apresenta perspectivas e questionamentos específicos e próprios relativamente aos demais ramos do direito próximos ou correlatos.

Comentários: CORRETA. “Autonomia, no Direito, traduz a qualidade atingida por determinado ramo jurídico de ter enfoques, princípios, regras, teorias e condutas metodológicas próprias de estruturação e dinâmica”. (Maurício Godinho Delgado)

O direito do trabalho possui um campo temático vasto e específico com teorias próprias e com metodologia própria. E, também, possui princípios próprios e institutos que lhes são peculiares. Portanto, a doutrina defende a autonomia do direito do trabalho em relação aos outros ramos do direito.

14. (FCC - Técnico Judiciário TRT-MG – 2015) De acordo com a Constituição Federal de 1988, dentre os direitos sociais assegurados ao trabalhador, NÃO está a

- (A) introdução do terço constitucional sobre as férias.
- (B) proteção em face de automação, na forma da lei.
- (C) criação dos turnos ininterruptos de revezamento com jornada especial de 6 horas diárias.
- (D) criação de licença paternidade, de cinco dias.
- (E) irredutibilidade do salário, independentemente de disposição em convenção ou acordo coletivo, salvo em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados.

Comentários: Letra E. O inciso VI estabelece a irredutibilidade do salário, mas excepciona apenas a convenção ou o acordo coletivo.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

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;

15. (FCC – TRT 4ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015)

A Constituição Federal do Brasil de 1988 inovou ao apresentar um rol de direitos constitucionais dos trabalhadores, inserindo no seu artigo 7º, dentre outros,

(A) o auxílio alimentação e a cesta básica.

(B) o piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho.

(C) o *habeas data* para conhecimento de informações constantes de registros públicos do trabalhador.

(D) a pensão por morte e o seguro de vida.

(E) o direito exclusivo de utilização, publicação e exploração econômica de invenções do trabalhador.

Comentários: Letra B. A FCC sempre aborda questão cobrando a literalidade do art. 7º da CF/88. Fiquem ligados na memorização desse artigo.

16. (FCC – Procurador do Estado do Amazonas - 2010) São direitos assegurados aos trabalhadores pela Constituição Federal de 1988, EXCETO:

(A) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

(B) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

(C) proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e, em qualquer hipótese, de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos.

(D) garantia do direito de 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.

(E) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Comentários: Letra C. O menor de 16 anos poderá trabalhar como aprendiz a partir de 14 anos de idade.

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

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

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;

XXXIII - 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;

17. (FCC/TRT/16a REGIÃO - Técnico Judiciário - 2009) São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social,

- (A) o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregado.
- (B) o repouso mensal remunerado, preferencialmente aos sábados e domingos.
- (C) a remuneração do trabalho noturno inferior, no máximo em vinte por cento à do diurno.
- (D) a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.
- (E) o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no máximo de trinta dias, nos termos da lei.

Comentários: Letra D. Através da resolução destas questões vocês puderam observar que em relação aos direitos constitucionais dos trabalho, as bancas costumam abordar a literalidade do artigo. Pode parecer fácil, mas na hora da adrenalina da prova o aluno não percebe o erro, portanto peço atenção de vocês em relação às questões que abordam a literalidade da legislação.

Assim, a letra A está errada pois fala empregado e não empregador. Já a letra B fala em repouso mensal e não semanal e fala sábados. A letra C está errada porque fala inferior e o correto é superior. E, por fim a letra E fala no máximo 30 dias e o correto é no mínimo 30 dias.

18. (FCC – TRT 18 – Analista Judiciário Execução de Mandados - 2013) Em relação aos princípios e fontes do Direito do Trabalho, é INCORRETO afirmar que

(A) a analogia, os usos e costumes não são considerados fontes do direito do trabalho, por falta de previsão legal.

(B) o princípio da primazia da realidade prevê a importância dos fatos em detrimento de informações contidas nos documentos.

(C) o direito do trabalho se orienta pelo princípio da continuidade da relação de emprego.

(D) o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho são fontes formais do direito do trabalho.

(E) a Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a jurisprudência é fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

Comentários: Letra A. A letra "A" está errada porque o art. 8º da CLT prevê as fontes supletivas do Direito do Trabalho e a analogia, os usos e costumes são fontes supletivas.

A letra "B" está correta porque de fato o princípio da primazia da realidade dá importância ao que ocorre no mundo dos fatos e não ao que está documentado. Em relação à letra "C" não há erro porque o princípio da continuidade da relação de emprego é de fato um dos princípios que orientam o direito do trabalho.

19. (Juiz do Trabalho/ TRT-RJ/2005) A origem histórica do Direito do Trabalho está vinculada ao fenômeno conhecido sob a designação de "revolução Industrial". O desenvolvimento técnico das máquinas acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais. Assim, o Direito do trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social. Pode-se afirmar como principal causa de sua gênese no cenário da época:

- I) O liberalismo político e a liberdade econômica sem limites, com opressão dos mais fracos, gerando uma nova forma de escravidão;
- II) O emprego generalizado de mulheres e menores suplantando o trabalho dos homens, já que a máquina reduziu o esforço físico, tornando possível a utilização das "meias-forças", não preparadas para reivindicar;
- III) Salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes;
- IV) As lutas de classes;
- V) A Encíclica Rerum Novarum (coisas novas), de Leão XIII, considerando o trabalho como elemento da dignidade humana e preconizando o salário justo.

Analise as propostas supracitadas e assinale a alternativa correta:

- a) todas as proposições são verdadeiras;
- b) todas as proposições são falsas;
- c) apenas a primeira opção é verdadeira;
- d) apenas a última opção é verdadeira;
- e) apenas as proposições II, III e IV são verdadeiras.

Comentários: Letra A. Todas as assertivas estão corretas e retratam a origem e evolução do direito do trabalho.

20. (FCC/TRT/16a REGIÃO - Técnico Judiciário - 2009)

Considere:

- I. Lei ordinária.
- II. Medida provisória.
- III. Sentenças normativas.
- IV. Convenção Coletiva de Trabalho.
- V. Acordo Coletivo de Trabalho.

São Fontes de origem estatal as indicadas APENAS em

- (A) IV e V. (B) I, II e V. (C) I e II. (D) I, II, IV e V. (E) I, II e III.

Comentários: As leis, medidas provisórias e sentenças normativas são fontes formais heterônomas de direito do trabalho.

Já a convenção e o acordo coletivo são fontes formais autônomas de direito do trabalho, uma vez que não há a participação estatal na sua formação. Correta a letra "E".

21. (CESPE – Juiz do Trabalho – 16ª Região/2003) Constitui função central do direito do trabalho a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

Comentários: CERTA. O Direito do Trabalho incorpora, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico que marca a direção de todo o sistema jurídico que o compõe.

Segundo o jurista Maurício Godinho Delgado, este valor consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

O direito do Trabalho possui um núcleo basilar de princípios específicos que provam a força do valor finalístico de melhoria das condições de trabalho.

Então, a função central do direito do trabalho é a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Porém, o jurista aponta como importante a função modernizante e progressista, apesar de não ser central.

22. (Juiz do Trabalho/ TRT-RJ/2005) A origem histórica do Direito do Trabalho está vinculada ao fenômeno conhecido sob a designação de "revolução Industrial". O desenvolvimento técnico das máquinas acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais. Assim, o Direito do trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social. Pode-se afirmar como principal causa de sua gênese no cenário da época:

- I) O liberalismo político e a liberdade econômica sem limites, com opressão dos mais fracos, gerando uma nova forma de escravidão;
- II) O emprego generalizado de mulheres e menores suplantando o trabalho dos homens, já que a máquina reduziu o esforço físico, tornando possível a utilização das "meias-forças", não preparadas para reivindicar;
- III) Salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes;

IV) As lutas de classes;

V) A Encíclica Rerum Novarum (coisas novas), de Leão XIII, considerando o trabalho como elemento da dignidade humana e preconizando o salário justo.

Analise as propostas supracitadas e assinale a alternativa correta:

a) todas as proposições são verdadeiras;

b) todas as proposições são falsas;

c) apenas a primeira opção é verdadeira;

d) apenas a última opção é verdadeira;

e) apenas as proposições II, III e IV são verdadeiras.

Comentários: Letra A. Todas as assertivas estão corretas e retratam a origem e evolução do direito do trabalho.

23. (Juiz do Trabalho – TRT 21ª Região – 2015) *"Princípio é a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira, e por isso, tem função interpretativa".* (CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Niterói: Ímpetus, 2011, p. 167).

É inegável a importância e relevância dos princípios no âmbito do Direito do Trabalho. Considerando o posicionamento legal e majoritário na jurisprudência e doutrina trabalhista, avalie as assertivas abaixo e assinale a **correta**:

I – Como decorrência do princípio da irrenunciabilidade de direitos, é possível afirmar que o direito ao aviso prévio não pode ser alvo de disponibilidade pelo empregado. Eventual pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

II – É comum o desvirtuamento da finalidade do contrato de estágio. Em que pese a aplicabilidade do princípio da primazia da realidade dos fatos, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta.

III – Consagrando o princípio da não discriminação, alterando a regra básica de distribuição do ônus da prova, o Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento no sentido de presumir-se discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite preconceito.

IV – Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação, tendo em vista o princípio da aplicação da norma mais favorável.

- a) apenas as assertivas I, II e IV estão corretas;
- b) apenas as assertivas I, III e IV estão corretas;
- c) apenas as assertivas II, III e IV estão corretas;
- d) apenas as assertivas I, II e III estão corretas;
- e) todas as assertivas estão corretas.

Comentários: LETRA D. O erro da IV é que a súmula 372 do TST menciona princípio da estabilidade financeira. É oportuno ressaltar que com o advento da Reforma Trabalhista a redação da súmula 372 do TST está prejudicada.

24. (FCC - Técnico Judiciário do TRT da 6ª Região – 2012) O Regulamento da empresa “BOA” revogou vantagens deferidas a trabalhadores em Regulamento anterior. Neste caso, segundo a súmula 51 do TST, *“As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”*. Em matéria do Direito do Trabalho, esta súmula trata, especificamente, do Princípio da

- a. Razoabilidade.
- f. Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.
- g. Imperatividade das Normas Trabalhistas.
- h. Dignidade da Pessoa Humana.
- i. Condição mais benéfica.

Comentários: **Letra E.** O Princípio da Condição Mais Benéfica determina a prevalência das condições mais vantajosas ao empregado ajustadas no contrato de trabalho, no regulamento da empresa ou em norma coletiva, mesmo que sobrevenha norma jurídica imperativa e que determine menor proteção, uma vez que se aplica a teoria do direito adquirido do art. 5º, XXXVI da CRFB/88 (a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada).

Súmula 51 do TST I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II - 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.

25. (FCC – TRT 16ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2014) A Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal são fontes

(A) autônomas.

(B) heterônomas.

(C) heterônima e autônoma, respectivamente.

(D) autônoma e heterônima, respectivamente.

(E) extraestatais.

Comentários: Letra “B”. A CLT e a Constituição Federal são fontes formais heterônomas. A questão acima é fácil. Porém, colocarei para vocês alguns conceitos pelos quais a FCC poderá complicar em questões futuras.

As fontes do direito do trabalho dividem-se em materiais e formais. As fontes materiais são os fatos sociais que deram origem à norma, por exemplo, as greves, os movimentos sociais organizados pelos trabalhadores, as lutas de classes, a concentração do proletariado ao redor das fábricas, a revolução industrial, os conflitos entre o capital e o trabalho, e todos os fatos sociais que derem origem à formação do direito do trabalho.

“As fontes materiais dividem-se em distintos blocos, segundo o tipo de fatores que se enfoca no estudo da construção e mudanças do fenômeno jurídico. Pode-se falar desse modo em fontes materiais econômicas, sociológicas, políticas, e ainda filosóficas...” (Maurício Godinho Delgado).

As fontes materiais do direito do trabalho sob a perspectiva econômica consistem na evolução do sistema capitalista, abrangendo a Revolução Industrial.

Sob a perspectiva sociológica as fontes materiais dizem respeito aos distintos processos de agregação de trabalhadores assalariados em função do sistema econômico, nas empresas, cidades e regiões do mundo ocidental contemporâneo.

Sob a perspectiva econômica as fontes materiais são atadas à existência e evolução do sistema capitalista. Trata-se da revolução industrial no século XVIII.

Sob o ponto de vista político elas dizem respeito aos movimentos sociais organizados pelos trabalhadores de nítido caráter reivindicatório, como o movimento sindical, por exemplo.

Em relação à perspectiva filosófica elas correspondem às idéias e correntes de pensamento que influenciam na construção e mudança do Direito do Trabalho.

A fonte formal é a manifestação da ordem jurídica positivada, ou seja, a norma é elaborada com a participação direta dos seus destinatários (fontes formais autônomas) ou sem a participação direta dos seus destinatários (fontes formais heterônomas).

As fontes formais dividem-se em autônomas e heterônomas. Consideram-se fontes formais autônomas a convenção coletiva e os acordos coletivos, que são produzidos sem a participação direta do Estado.

São consideradas fontes formais heterônomas as leis, a CLT, a Constituição Federal, os decretos, a sentença normativa, as Súmulas Vinculantes editadas pelo STF, as medidas provisórias, as emendas à constituição, os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, dentre outros.

26. (FCC - TRT 19ª Região - Analista Judiciário - 2014) A relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que prevista de forma diversa em documento firmado pelas partes. Trata-se do princípio

- (A) *in dubio pro operario*.
- (B) primazia da realidade.
- (C) eventualidade.
- (D) dispositivo.
- (E) presunções favoráveis ao trabalhador.

Comentários: Letra "B". Trata-se de um princípio geral do direito do trabalho que prioriza a verdade real diante da verdade formal. Assim, entre os documentos que disponham sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente os fatos ocorreram, devem-se reconhecer estes (fatos) em detrimento daqueles (documentos).

27. (FCC - Prova Analista Execução de Mandados – TRT 20ª Região – 2011) O princípio que possui como propósito tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado diante da sua condição de hipossuficiente é especificamente o princípio da

- (A) dignidade da pessoa humana.
- (B) condição mais benéfica.
- (C) primazia da realidade.
- (D) proteção.
- (E) boa-fé.

Comentários: Letra "D". Optei por colocar essa questão de 2011 porque ela tem muita relevância para o estudo focado no perfil FCC.

O Princípio da proteção é o gabarito da questão. Vejamos o que diz o jurista Maurício Godinho Delgado, que é adotado pela banca FCC.

"Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar ou atenuar, no plano jurídico o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho." (Maurício Godinho Delgado)

O princípio da proteção é também conhecido como princípio tutelar ou tuitivo, uma vez que objetiva igualar os desiguais, promovendo uma igualdade jurídica entre o empregado e o empregador.

O princípio da proteção resulta das normas imperativas e, portanto de ordem pública que caracteriza a intervenção do Estado nas relações de trabalho, com o objetivo de proteger o empregado considerado hipossuficiente nas relações laborais.

O jurista mexicano Américo Plá Rodrigues subdivide o princípio da proteção em três sub-princípios: princípio in dúbio pro operário, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.

28. (FCC - Técnico Judiciário - TRT -BA- 2013) Conforme previsão expressa contida na Consolidação das Leis do Trabalho, a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirá conforme o caso, NÃO podendo utilizar como fonte supletiva do Direito do Trabalho

- (A) a jurisprudência.
- (B) os usos e costumes.
- (C) valores sociais da livre iniciativa.
- (D) os princípios gerais do Direito.
- (E) a analogia e equidade.

Comentários: Letra C. As bancas consideram como fontes supletivas a jurisprudência, a analogia, a equidade, e os outros princípios e normas de Direito do trabalho e de direito, os usos e costumes e o direito comparado. Assim, a letra "C" é o gabarito da questão.

Observem que o art. 8º da CLT menciona as fontes de integração, ou seja, as fontes supletivas das lacunas existentes no ordenamento jurídico.

Nova Redação: Art. 8º - 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.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º *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.*
(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 3º *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.*

29. (FCC - Técnico Judiciário TRT-MG – 2015) De acordo com a Constituição Federal de 1988, dentre os direitos sociais assegurados ao trabalhador, NÃO está a

- (A) introdução do terço constitucional sobre as férias.
- (B) proteção em face de automação, na forma da lei.
- (C) criação dos turnos ininterruptos de revezamento com jornada especial de 6 horas diárias.
- (D) criação de licença paternidade, de cinco dias.
- (E) irredutibilidade do salário, independentemente de disposição em convenção ou acordo coletivo, salvo em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados.

Comentários: Letra E. O inciso VI estabelece a irredutibilidade do salário, mas excepciona apenas a convenção ou o acordo coletivo.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

30. (FCC – TRT 4ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015)

A sentença normativa é a decisão proferida por um Tribunal do Trabalho em um dissídio coletivo, estabelecendo uma regra geral, abstrata e impessoal que vai reger às relações entre trabalhadores e empregadores de uma determinada categoria, sendo classificada no Direito do Trabalho como

- (A) fonte material heterônoma.
- (B) fonte formal autônoma.
- (C) regra de hermenêutica e não fonte do direito.
- (D) fonte formal heterônoma.
- (E) fonte material profissional.

Comentários: Letra D. As fontes formais dividem-se em autônomas e heterônomas. Consideram-se fontes formais autônomas a convenção coletiva e os acordos coletivos, que são produzidos sem a participação direta do Estado.

São consideradas fontes formais heterônomas as leis, a CLT, a Constituição Federal, os decretos, a sentença normativa, as Súmulas Vinculantes editadas pelo STF, as medidas provisórias, as emendas à constituição, os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, dentre outros.

É oportuno frisar que a sentença que decide a ação civil pública não é fonte de direito do trabalho porque, apenas, a sentença normativa será fonte formal heterônoma de direito do trabalho.

31. (FCC – TRT 4ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2015)

Os princípios atuam na ciência jurídica na fase de construção da regra jurídica, em sua interpretação ou na integração de normas jurídicas. Em relação aos princípios peculiares do Direito do trabalho,

- (A) a razoabilidade é um princípio que confere segurança jurídica aos atos jurídicos ao dispor que o formalismo documental deve prevalecer sobre a realidade dos fatos.
- (B) é possível ao trabalhador renunciar direitos trabalhistas previstos em legislação própria, como por exemplo, o intervalo intrajornada para refeição e descanso, objetivando a manutenção do emprego.

(C) em decorrência do princípio tutelar é autorizada a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador independentemente de sua posição na escala hierárquica das normas jurídicas.

(D) o encargo de provar o término do contrato de trabalho é do trabalhador, mesmo que tenha sido negada a prestação dos serviços e o despedimento, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego.

(E) o princípio da irredutibilidade salarial é absoluto, portanto não comporta exceções, ainda que sob a tutela de entidade sindical profissional.

Comentários: Letra C. O princípio da norma mais favorável caracteriza-se por ser um princípio, em virtude do qual, independente da sua hierarquização na escala das normas jurídicas aplicar-se-á a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, havendo razoável interpretação de duas normas aplicáveis a um mesmo trabalhador, deve-se optar por aquela mais vantajosa ao trabalhador, sem levar em conta a hierarquia das normas. A letra "A" está totalmente errada, pois há um princípio da primazia da realidade que estabelece que os fatos deverão prevalecer sobre os documentos.

O art. 9º da CLT trata do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e, por isso o empregado não poderá renunciar às normas que tratam do intervalo intrajornada. A letra "B" está errada.

A súmula 212 do TST estabelece que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento é do empregador, pois o princípio de continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Logo, a letra "D" está errada.

Por fim, a letra "E" está errada porque o princípio da irredutibilidade salarial comporta exceção conforme estabelece o art. 7º, VI da CF/88

Art. 7º VI, da CF/88 - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

32. (Juiz do Trabalho – TRT/MG – 2009) São fontes formais do Direito do Trabalho, exceto:

- a) a Sentença que decide o dissídio coletivo
- b) a Sentença que decide a ação civil pública
- c) a Constituição da República.
- d) a Convenção Coletiva
- e) a Lei

Comentários: Letra B. A fonte formal é a manifestação da ordem jurídica positivada, ou seja, a norma é elaborada com a participação direta dos seus destinatários (fontes formais autônomas) ou sem a participação direta dos seus destinatários (fontes formais heterônomas).

Consideram-se fontes formais autônomas a convenção coletiva e os acordos coletivos, que são produzidos sem a participação direta do Estado.

São consideradas fontes formais heterônomas as leis, a CLT, a Constituição Federal, os decretos, a sentença normativa (**sentença que decide dissídio coletivo**), as Súmulas vinculantes editadas pelo STF, as medidas provisórias, as emendas à constituição, os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, dentre outros.

Portanto, a sentença que decide a ação civil pública não é fonte de direito do trabalho, sendo a letra "B" o gabarito desta questão.

33. (UnB/CESPE - Juiz do Trabalho/TRT 9ª Região) O Direito do Trabalho tem princípios próprios, resultantes da especificidade do trabalho humano e da evolução socioeconômica, na busca de maior dignidade para o trabalhador e para o resultado da mão-de-obra empregada. Com relação a esse assunto, julgue.

51 O princípio do protecionismo e o princípio da primazia da realidade são inerentes ao Direito do Trabalho.

Comentários: 51 Certa. O Princípio da Proteção é conhecido como princípio tutelar, protetivo ou tuitivo. Resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública que determinam a intervenção do Estado nas relações de trabalho, visando compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este uma superioridade jurídica.

Busca-se uma rede de proteção à parte hipossuficiente(o obreiro), objetivando atenuar no plano jurídico o desequilíbrio existente entre as partes no plano fático.

O Princípio da primazia da realidade é um princípio que prioriza a verdade real em detrimento da verdade formal. Assim, a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes.

Exemplificando: Poderá ser descaracterizada uma prestação de serviços autônomos caso a realidade na qual o trabalho é efetivamente prestado corresponda a uma relação de emprego (presença de todos os requisitos).

34. (UnB/CESPE - Juiz do Trabalho/TRT 9ª Região) O Direito do Trabalho tem princípios próprios, resultantes da especificidade do trabalho humano e da evolução socioeconômica, na busca de maior dignidade para o trabalhador e para o resultado da mão-de-obra empregada. Com relação a esse assunto, julgue.

52 Vigora, no Direito do Trabalho, o princípio do ato jurídico perfeito para preservar o contrato firmado entre o trabalhador e o empregador, não resultando força normativa de alteração posterior do contrato, que é, assim, mantido incólume.

52 Errada. A alteração contratual no direito do trabalho é vedada apenas quando ocasionar prejuízos ao empregado. Acordo ou convenção coletiva poderão estabelecer condições mais favoráveis ao empregado e estas irão prevalecer sobre as condições estipuladas no contrato de trabalho.

35. (UnB/CESPE - Técnico Judiciário - TRT- 9ª Região - 2007)

Uma das premissas do Direito do Trabalho é a busca da norma legal ou contratual pela melhoria das condições sociais do trabalhador sob pena de nulidade.

(Certa). O fundamento principiológico do Direito do Trabalho é sempre a melhoria de condições sociais, objetivando sempre a proteção do trabalhador que é a parte hipossuficiente na relação com o seu empregador.

36. (UnB/CESPE - Juiz do Trabalho/TRT 5ª. Região/2007)

Com base no conceito, na natureza, na autonomia, na flexibilização, na desregulamentação e nas fontes do direito do trabalho, assinale certo ou errado: Segundo a corrente que situa o direito do trabalho como um direito unitário, prevalecem na legislação trabalhista normas de natureza direito público, sendo, portanto, esta a natureza do direito do trabalho.

Comentários: INCORRETA. A corrente doutrinária que denomina o Direito do Trabalho como Direito Unitário considera que ele é uma fusão dos ramos de Direito Público e de Direito Privado. Portanto, a assertiva está errada ao dizer que ela a corrente que classifica o direito do trabalho como unitário o considera como direito público.

- **Direito Privado:** Esta corrente classifica o Direito do Trabalho como um dos ramos do Direito Privado, sob o fundamento de que a relação jurídica entre as partes é regida por um contrato de trabalho.
- **Direito Público:** A corrente que entende que o Direito do Trabalho faz parte do Direito Público traz como fundamento o fato de suas normas serem cogentes, imperativas e de ordem pública. Ressalta que tais normas não poderão ser renunciadas pelo empregado em face do Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos (art. 9º da CLT).
- **Direito Misto:** Esta corrente entende que o Direito do trabalho é um direito tanto público quanto privado, uma vez que possui normas de direito privado e normas de direito público. Neste caso, há um contrato mínimo previsto em lei, e grande intervenção estatal na legislação com o objetivo de proteger o mais fraco, com regras indisponíveis pelos trabalhadores.
- **Direito Unitário:** Denominação defendida por Evaristo de Moraes Filho. Esta corrente entende que o Direito do Trabalho é uma fusão entre as normas de Direito Público e as normas de Direito Privado.

37. (ESAF - PGFN – 2015) Assinale a opção incorreta.

a) Em observância ao princípio da condição mais benéfica, norma do regulamento de uma empresa que suprima vantagens concedidas anteriormente não poderá atingir trabalhadores admitidos antes do início de sua vigência.

b) Ante o princípio da primazia da realidade, a situação de fato que ocorre no plano prático deve prevalecer sobre as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

c) O princípio da norma mais favorável ao trabalhador autoriza concluir pela validade de cláusula de convenção ou acordo coletivo de trabalho que, para determinada categoria profissional, estende o tempo de estabilidade provisória da empregada gestante, acrescentando trinta dias a mais ao período estável previsto em dispositivo constitucional.

d) O Juiz do Trabalho, após encerramento da instrução processual, se tiver dúvida quanto ao direito do trabalhador reclamante, deverá julgar favoravelmente ao obreiro, tendo em vista o princípio *in dubio pro operario*.

e) Conforme jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Letra D. Essa questão é muito importante, pois com ela ficou confirmado o entendimento da FCC que segue a corrente majoritária em relação à não aplicação do princípio *in dubio pro operario* em sede processual.

Este princípio, corolário ao princípio da proteção ao trabalhador, caracteriza-se pelo fato de que o intérprete do direito ao defrontar-se com duas interpretações possíveis deverá optar pela mais favorável ao empregado, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador e nem se trate de matéria probatória (direito processual).

Não poderia deixar de registrar que há uma corrente minoritária que entende que o princípio *in dubio pro operario* poderá ser aplicado ao processo do trabalho no que se refere à matéria probatória. Entendimento não adotado pela FCC.

O erro da letra "D" é que o Juiz do Trabalho, após encerramento da instrução processual, se tiver dúvida quanto ao direito do trabalhador reclamante **não deverá julgar favoravelmente ao obreiro** seguindo o princípio *in dubio pro operario*.

38. (CESPE – Analista Advocacia - SERPRO – 2013) A sentença normativa, que é uma decisão proferida no âmbito dos tribunais trabalhistas em processo de dissídio coletivo, é considerada fonte formal do direito do trabalho.

CERTA. As fontes formais dividem-se em autônomas e heterônomas. Consideram-se fontes formais autônomas a convenção coletiva e os acordos coletivos, que são produzidos sem a participação direta do Estado. Isto porque a convenção coletiva é celebrada entre dois Sindicatos, um representante de empregados e outro representante de empregadores. Ao passo que o acordo coletivo é celebrado entre empresa ou grupo de empresas e o Sindicato de empregados.

São consideradas fontes formais heterônomas as leis, a CLT, a Constituição Federal, os decretos, a sentença normativa, as Súmulas Vinculantes editadas pelo STF, as medidas provisórias, as emendas à constituição, os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, dentre outros.

39. (CESPE – Técnico Judiciário - TRT 8ª Região – 2016) Acerca dos princípios e das fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

A) Em decorrência do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o empregador não pode interferir nos direitos dos seus empregados, salvo se expressamente acordado entre as partes.

B) O princípio da razoabilidade não se aplica ao direito do trabalho.

C) A aplicação do in dubio pro operario decorre do princípio da proteção.

D) As fontes formais correspondem aos fatores sociais que levam o legislador a codificar expressamente as normas jurídicas.

E) Dado o princípio da realidade expressa, deve-se reconhecer apenas o que está demonstrado documentalmente nos autos processuais.

Letra C Errada a letra "A". O Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas caracteriza-se pelo fato de que os empregados não poderão renunciar aos direitos trabalhistas que lhes são inerentes. Caso eles renunciem, os atos praticados serão considerados nulos de pleno direito, ou seja, independentemente de manifestação judicial.

Art. 9º da CLT *Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.*

O Princípio da Razoabilidade será aplicado ao direito do trabalho. Está errada a letra "B".

A letra "C" está correta. A doutrina considera, segundo a classificação de Américo Plá Rodrigues, que o princípio da proteção abrange os seguintes princípios: princípio in dubio pro operário, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.

Os fatores sociais são fontes materiais do direito do trabalho. Está errada a letra "D".

A letra "E" está errada porque o princípio da primazia da realidade prioriza a verdade real diante da verdade formal. Assim, entre os documentos que disponham sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente os fatos ocorreram, devem-se reconhecer estes (fatos) em detrimento daqueles (documentos).

40. (FCC – Analista Judiciário – TRT 14 - 2016) O termo "fonte do direito" é empregado metaforicamente no sentido de origem primária do direito ou fundamento de validade da ordem jurídica. No Direito do Trabalho, o estudo das fontes é de relevada importância, subdividindo-se em algumas modalidades. Assim sendo, considera-se fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho:

(A) As convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos de categorias profissional e econômica.

(B) Os acordos coletivos de trabalho firmados entre uma determinada empresa e o sindicato da categoria profissional.

(C) As greves de trabalhadores por reajuste salarial de toda a categoria.

(D) Os fenômenos sociais, políticos e econômicos que inspiram a formação das normas juslaborais.

(E) A sentença normativa proferida em dissídio coletivo.

Letra E. As fontes formais dividem-se em autônomas e heterônomas. Consideram-se fontes formais autônomas a convenção coletiva e os acordos coletivos, que são produzidos sem a participação direta do Estado.

São consideradas fontes formais heterônomas as leis, a CLT, a Constituição Federal, os decretos, **a sentença normativa**, as Súmulas Vinculantes editadas pelo STF, as medidas provisórias, as emendas à constituição, os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, dentre outros.

As fontes materiais do direito do trabalho sob a perspectiva econômica consistem na evolução do sistema capitalista, abrangendo a Revolução Industrial.

Sob a perspectiva sociológica as fontes materiais dizem respeito aos distintos processos de agregação de trabalhadores assalariados em função do sistema econômico, nas empresas, cidades e regiões do mundo ocidental contemporâneo.

Sob a perspectiva econômica as fontes materiais são atadas à existência e evolução do sistema capitalista. Trata-se da revolução industrial no século XVIII.

Sob o ponto de vista político elas dizem respeito aos movimentos sociais organizados pelos trabalhadores de nítido caráter reivindicatório, como o movimento sindical, por exemplo.

Em relação à perspectiva filosófica elas correspondem às idéias e correntes de pensamento que influenciam na construção e mudança do Direito do Trabalho.

A fonte formal é a manifestação da ordem jurídica positivada, ou seja, a norma é elaborada com a participação direta dos seus destinatários (fontes formais autônomas) ou sem a participação direta dos seus destinatários (fontes formais heterônomas).

41. (FCC – Técnico Judiciário – TRT 14 - 2016) A doutrina dominante classifica como fontes formais autônomas do Direito do Trabalho:

- (A) a Constituição Federal e as Medidas Provisórias.
- (B) as Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.
- (C) os fatos sociais e políticos que contribuíram para formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas.
- (D) os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho.
- (E) as greves de trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho.

Letra D. As Convenções Coletivas e os Acordos Coletivos são fontes formais autônomas do direito do Trabalho.

A Constituição Federal, as Medidas Provisórias e a portaria do MTE são consideradas fontes formais heterônomas do direito do trabalho.

Os fatos sociais e políticos e as greves são fontes materiais do direito do trabalho.

42. (FCC – Técnico Judiciário – TRT 14 - 2016) A Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 5/10/1988 apresenta em seu artigo 7º um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre os quais está inserido:

- (A) O seguro desemprego em caso de desemprego voluntário ou involuntário.
- (B) A proteção em face da automação, na forma da lei.
- (C) A irredutibilidade do salário, mesmo por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- (D) O repouso semanal remunerado obrigatoriamente aos domingos.
- (E) O estabelecimento, por força de lei, de requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Letra B.

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;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

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

43. (Juiz do Trabalho – TRT 21ª Região – 2015) *"Na linguagem popular, fonte é origem, é tudo aquilo de onde provém alguma coisa. Já sob o prisma jurídico, a fonte é vista como origem do direito, incluídos os fatores sociais, econômicos e históricos. Como fundamento de validade da norma jurídica, a fonte pressupõe um conjunto de normas, em que as de maior hierarquia constituem fonte das de hierarquia inferior. Finalmente, por fonte entende-se, ainda, a exteriorização do direito, os modos pelos quais se manifesta a norma jurídica"* (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2011, p. 81).

Usando a lição acima como fonte de inspiração, bem como a regra celetista que preceitua a aplicação das fontes de direito do trabalho (Art. 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho), avalie as assertivas abaixo, à luz do posicionamento legal e majoritário na doutrina trabalhista, e assinale a **correta**:

I – É permitido, como regra, às autoridades administrativas e à Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirem, conforme o caso, por equidade.

II – Como fenômeno estrutural e econômico de extrema relevância para as relações laborais no mundo, especialmente ante seu reflexo na estruturação e disseminação do sistema capitalista, a Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, constituiu fonte material básica do direito do trabalho.

III – De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, a analogia e a doutrina, na falta de disposições legais ou contratuais, poderão ser invocadas como fontes supletivas de aplicação do direito no caso concreto.

IV – A sentença arbitral, quando exarada na solução de conflito coletivo de trabalho, classifica-se como fonte formal, autônoma e não estatal de direito do trabalho.

- a) apenas as assertivas III e IV estão corretas;
- b) apenas as assertivas I, II e III estão corretas;
- c) apenas as assertivas I, II e IV estão corretas;
- d) apenas as assertivas II e IV estão corretas;
- e) apenas as assertivas I e II estão corretas.

Letra E. Artigo oitavo da CLT.

