DIREÇÃO CONCURSOS

Aula 00

Fontes e Princípios

Direito do Trabalho para Analista Jurídico

Especialidade Direito e Legislação

PGDF – Banca CESPE

Prof. Danielle Silva

Sumário

APRESENTAÇÃO E CRONOGRAMA 3

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO 7

CLASSIFICAÇÃO DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO 7
FONTES FORMAIS AUTÔNOMAS EM ESPÉCIE 9
FONTES FORMAIS HETERÔNOMAS EM ESPÉCIE 12
FIGURAS QUE NÃO SÃO FONTES 16
FIGURAS ESPECIAIS 17
HIERARQUIA DAS FONTES 20
TEORIAS DA ACUMULAÇÃO E DO CONGLOBAMENTO 24

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO 26

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO 26
PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS 28
PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO 30
PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE 31
PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA 32
PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL 33

QUESTÕES DE PROVA COMENTADAS 36

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO 36
PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO 44

LISTA DE QUESTÕES 59

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO 59
PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO 62

GABARITO 69

RESUMO DIRECIONADO 70

Apresentação e cronograma

Olá, querido(a) aluno(a) do **Direção Concursos**! Tudo bem?

Seja muito bem-vindo(a) ao nosso curso de **Direito do Trabalho** para o concurso de **Analista Jurídico** da **PGDF**!

Primeiramente, peço licença para me apresentar:

Sou a **Danielle Silva**, bacharel em Direito (Mackenzie/SP), pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho (USP) e em Administração de órgãos do Poder Judiciário e Ministério Público (FGF).

Atualmente, sou Analista do **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região** (SP) e atuo como Assistente de Juiz do Trabalho.

Minhas aprovações incluem: OAB em Direito do Trabalho, Escriturária do Banco do Brasil, Escrevente Judiciária do Tribunal de Justiça de SP, Oficial de Justiça do Tribunal de Justiça de SP (1º lugar), Técnica Judiciária do TRT 15ª Região e Analista Judiciária Área Administrativa do TRT 2ª Região (10º lugar).

Agora, vamos falar sobre o nosso curso para o concurso da **PGDF**!

Em cada aula, teremos: videoaula **+** parte teórica em PDF **+** questões comentadas **+** lista de questões sem comentários **+** gabarito **+** artigos da CLT referentes à aula **+** resumo. A última aula do curso será uma **Revisão**, em que você poderá revisar rapidamente os assuntos mais cobrados nas provas.

Priorizarei questões da banca **CESPE**, que é a organizadora deste concurso da **PGDF**. No entanto, também trarei questões de outras bancas, principalmente da FCC, que realizou os concursos mais recentes de tribunais trabalhistas.

Não se assuste com o "tamanho" do **PDF**! Grande parte dele corresponde às **questões comentadas**. Você perceberá que com o estudo da **parte teórica**, que tem cerca de **30 páginas**, você terá embasamento para responder às questões de concurso sobre o tema abordado.

Muitas vezes, durante a explicação, você notará que eu menciono a **Reforma Trabalhista**. O que é isso?

Veja um breve panorama:

Além disso, a Lei 13.874/2019, conhecida como "**Lei da Liberdade econômica**", foi sancionada em **20/09/2019** e trouxe algumas alterações pontuais para a CLT.

O nosso curso está **atualizado** de acordo com essas alterações e, quando nos depararmos com elas, vou sempre chamar sua atenção. A Reforma Trabalhista tem sido MUITO cobrada nas provas.

Este é o nosso **Cronograma**:

Número da aula	Data de disponibilização	Tópico do edital
00	25/12/2019	1 Princípios e fontes do direito do trabalho
01	30/12/2019	2 Direitos constitucionais dos trabalhadores (Art. 7º da Constituição Federal de 1988).
	05/01/2020	Teste sua direção
02	10/01/2020	3 Relação de trabalho e relação de emprego. 3.1 Requisitos e distinção. 3.2 Relações de trabalho lato sensu (trabalho autônomo, eventual, temporário e avulso). 4 Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu. 4.1 Empregado e empregador (conceito e caracterização). 4.2 Poderes do empregador no contrato de trabalho. 5 Grupo econômico. 5.1 Sucessão de empregadores. 5.2 Responsabilidade solidária.
03	15/01/2020	6 Contrato individual de trabalho. 6.1 Conceito, classificação e características. 7 Alteração do contrato de trabalho. 7.1 Alteração unilateral e bilateral. 7.2 O jus variandi. 8 Suspensão e interrupção do contrato de trabalho. 8.1 Caracterização e distinção

	20/01/2020	Teste sua direção
04	25/01/2020	13 Salário-mínimo. 13.1 Irredutibilidade e garantia. 15 Salário e remuneração. 15.1 Conceito e distinções. 15.2 Composição do salário. 15.3 Modalidades de salário. 15.4 Formas e meios de pagamento do salário. 15.5 13º salário. 16 Equiparação salarial. 16.1 Princípio da igualdade de salário. 16.2 Desvio de função
05	30/01/2020	12 Duração do trabalho. 12.1 Jornada de trabalho. 12.2 Períodos de descanso. 12.3 Intervalo para repouso e alimentação. 12.4 Descanso semanal remunerado. 12.5 Trabalho noturno e trabalho extraordinário. 12.6 Sistema de compensação de horas. 14 Férias. 14.1 Direito a férias e sua duração. 14.2 Concessão e época das férias. 14.3 Remuneração e abono de férias
	05/02/2020	Teste sua direção
06	10/02/2020	9 Rescisão do contrato de trabalho. 9.1 Justa causa. 9.2 Rescisão indireta. 9.3 Dispensa arbitrária. 9.4 Culpa recíproca. 9.5 Indenização. 10 Aviso prévio. 18 Prescrição e decadência.
07	15/02/2020	11 Estabilidade e garantias provisórias de emprego. 11.1 Formas de estabilidade. 11.2 Despedida e reintegração de empregado estável. 17 FGTS.
	20/02/2020	Teste sua direção
08	25/02/2020	19 Segurança e medicina no trabalho. 19.1 CIPA. 19.2 Atividades insalubres ou perigosas. 20 Proteção ao trabalho do menor. 21 Proteção ao trabalho da mulher. 21.1 Estabilidade da gestante. 21.2 Licença maternidade.
09	01/03/2020	22 Direito coletivo do trabalho. 22.1 Convenções e acordos coletivos de trabalho. 23 Direito de greve e serviços essenciais. 24 Comissões de conciliação prévia.
	01/03/2020	Teste sua direção
10	01/03/2020	Revisão (apenas PDF)

Lembre-se de que, a cada duas aulas, disponibilizarei o **Teste de Direção** – um teste para você verificar o aprendizado e revisar a matéria.

Nesta **aula demonstrativa**, que é também a **primeira aula** do nosso curso, estudaremos o primeiro tópico do edital da **PGDF**, publicado em **19/12/2020**:

DIREITO DO TRABALHO: 1 Princípios e fontes do direito do trabalho. 2 Direitos constitucionais dos trabalhadores (Art. 7º da Constituição Federal de 1988). 3 Relação de trabalho e relação de emprego. 3.1 Requisitos e distinção. 3.2 Relações de trabalho *lato sensu* (trabalho autônomo, eventual, temporário e avulso). 4 Sujeitos do contrato de trabalho *stricto sensu*. 4.1 Empregado e empregador (conceito e caracterização). 4.2 Poderes do empregador no contrato de trabalho. 5 Grupo econômico. 5.1 Sucessão de empregadores. 5.2 Responsabilidade solidária. 6 Contrato individual de trabalho. 6.1 Conceito, classificação e características. 7 Alteração do contrato de trabalho. 7.1 Alteração unilateral e bilateral. 7.2 O *jus variandi*. 8 Suspensão e interrupção do contrato de trabalho. 8.1 Caracterização e distinção. 9 Rescisão do contrato de trabalho. 9.1 Justa causa. 9.2 Rescisão indireta. 9.3 Dispensa arbitrária. 9.4 Culpa recíproca. 9.5 Indenização. 10 Aviso prévio. 11 Estabilidade e garantias provisórias de emprego. 11.1 Formas de estabilidade. 11.2 Despedida e reintegração de empregado estável. 12 Duração do trabalho. 12.1 Jornada de trabalho. 12.2 Períodos de descanso. 12.3 Intervalo para repouso e alimentação. 12.4 Descanso semanal remunerado. 12.5 Trabalho noturno e trabalho extraordinário. 12.6 Sistema de compensação de horas. 13 Salário-mínimo. 13.1 Irredutibilidade e garantia. 14 Férias. 14.1 Direito a férias e sua duração. 14.2 Concessão e época das férias. 14.3 Remuneração e abono de férias. 15 Salário e remuneração. 15.1 Conceito e distinções. 15.2 Composição do salário. 15.3 Modalidades de salário. 15.4 Formas e meios de pagamento do salário. 15.5 13º salário. 16 Equiparação salarial. 16.1 Princípio da igualdade de salário. 16.2 Desvio de função. 17 FGTS. 18 Prescrição e decadência. 19 Segurança e medicina no trabalho. 19.1 CIPA. 19.2 Atividades insalubres ou perigosas. 20 Proteção ao trabalho do menor. 21 Proteção ao trabalho da mulher. 21.1 Estabilidade da gestante. 21.2 Licença maternidade. 22 Direito coletivo do trabalho. 22.1 Convenções e acordos coletivos de trabalho. 23 Direito de greve e serviços essenciais. 24 Comissões de conciliação prévia.

Estou muito animada para compartilhar com vocês este conteúdo, citando exemplos de situações reais, além das dicas e macetes que me ajudaram a alcançar as aprovações em concursos públicos.

Sempre que precisar, basta me contatar no **Fórum de Dúvidas**, ok?! 😉

A sua prova está prevista para o dia **22/03/2020**. Até lá, caminharemos juntos rumo à sua aprovação!

Um grande abraço,

Prof. Danielle Silva

@prof.daniellesilva

Fontes do Direito do Trabalho

As **fontes** consistem na origem, no início do qual emana o Direito, ou seja, é a expressão utilizada para designar a **origem das normas jurídicas**.

A doutrina define **fonte do Direito do Trabalho** como "o meio pelo qual o Direito do Trabalho se forma, se origina e estabelece suas normas jurídicas"[1].

Além de ser a **origem** das normas jurídicas, as fontes também são o **fundamento de validade** das demais normas e representam a própria **exteriorização do Direito**.

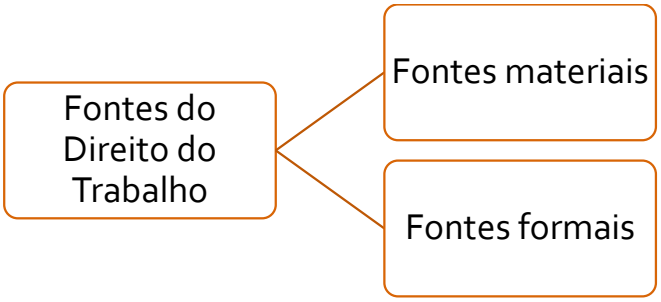
Normalmente, é o Estado, por meio de seus órgãos, que produz as normas jurídicas trabalhistas. Por exemplo: o Poder Legislativo produz leis, o Executivo produz decretos e o Judiciário produz sentenças normativas.

Porém, no Direito do Trabalho, temos um diferencial: há outros **"centros produtores de normas"** ou **"centros de positivação"**[2], tais como os sindicatos, as empresas e até mesmo os próprios sujeitos da relação de emprego (empregado e empregador).

Agora que sabemos o conceito de fontes do Direito do Trabalho, conheceremos suas classificações. Vamos lá!

Classificação das fontes do Direito do Trabalho

No Direito do Trabalho, as fontes se classificam em **fontes materiais** e **fontes formais**.



Fontes materiais

As **fontes materiais** representam o momento "pré-jurídico", pois são os **fatores e movimentos sociais, políticos e econômicos** que inspiram, estimulam e até mesmo pressionam os criadores das normas.

☆ ***Dica da Dani*:** "**M**" de "**m**ateriais, "**M**" de "**m**ovimentos sociais".

A **Revolução Industrial**, ocorrida no século XVIII, por exemplo, constitui **fonte material** do Direito do Trabalho, pois em razão do trabalho extenuante e dos baixos salários, os trabalhadores se **mobilizaram** em

[1] BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. – 13ª ed. – São Paulo: Método, 2017, p. 50.
[2] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. – 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013, p. 390.

busca de melhores condições, conquistando a edição de normas trabalhistas para reduzir a exploração que vinha ocorrendo.

Além desse exemplo histórico, podemos citar um exemplo que **sempre aparece em provas**: a **greve**! A greve consiste na pressão exercida pelos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho, de modo que essas reivindicações podem inspirar, estimular e pressionar o Estado a elaborar normas mais favoráveis aos trabalhadores – ou, ainda, pressionar as empresas a elaborarem acordos ou convenções coletivas.

Outro exemplo: a **pressão dos empregadores** para a flexibilização dos direitos trabalhistas também pode ser vista como uma fonte material que ensejou o advento da **Reforma Trabalhista** (Lei 13.467/2017). A Reforma Trabalhista é considerada norma decorrente dessa pressão oriunda do momento político-econômico. Esse momento pré-jurídico, portanto, é uma fonte material do Direito do Trabalho.

A fonte material **não é cogente**, ou seja, **não é obrigatória**, pois apenas atua como fase preliminar das normas obrigatórias. Não é ela que vai ditar a conduta a ser adotada.

Veja como este assunto foi cobrado pela banca **CESPE** nesta questão:

Vamos praticar!

(CESPE – AGU – Advogado da União – 2004) Considerando a definição e as fontes do direito do trabalho, julgue o item seguinte:

Como uma das principais fontes formais do direito do trabalho, os movimentos reivindicatórios deflagrados pelos trabalhadores, com a participação dos sindicatos, têm sido, ao longo da história, o principal elemento gerador de normas jurídicas trabalhistas.

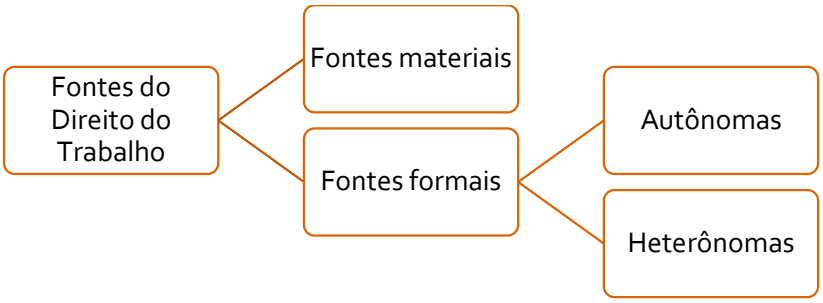
RESOLUÇÃO:

Os movimentos sociais mencionados não são fontes formais. Ao contrário: são fontes materiais do Direito do Trabalho, pois representam o "momento pré-jurídico" que estimula a criação de normas jurídicas. Lembre-se: "M" de "material, "M" de "movimentos sociais". Gabarito: Errado.

Fontes formais

As **fontes formais**, por sua vez, consistem na **regra materializada** e **exteriorizada**. É a própria norma positivada e, geralmente, **escrita**. Diferentemente das fontes materiais, as fontes formais são **cogentes**, **imperativas**, devendo ser obrigatoriamente respeitadas pelas classes sociais envolvidas – no caso do Direito do Trabalho, os empregados e empregadores. Além da imperatividade, as fontes formais se caracterizam por serem de caráter **geral**, **impessoal** e **abstrato**.

As fontes formais se subdividem em **autônomas** e **heterônomas**.



As **fontes formais autônomas**, também chamadas de "extraestatais", são aquelas cuja formação se caracteriza pela **participação dos destinatários das regras produzidas**, sem a interferência de terceiros. Assim, o empregado e o empregador participam da elaboração da norma.

São exemplos de fontes formais autônomas o **acordo coletivo de trabalho** e a **convenção coletiva de trabalho**, que contam com a participação dos trabalhadores e dos empregadores, normalmente representados pelos seus respectivos Sindicatos.

As **fontes formais heterônomas**, também chamadas de "imperativas" ou "estatais", são aquelas elaboradas e materializadas por um agente externo, um terceiro, sem a participação direta dos destinatários das regras. Normalmente, esse agente externo é o Estado.

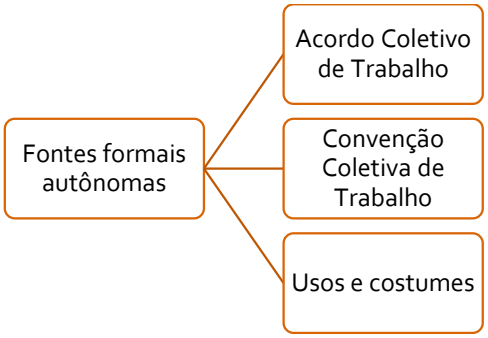
São exemplos de fontes formais heterônomas: A **Constituição Federal**, as **leis** e as **sentenças normativas**.

A seguir, vamos estudar em detalhes as diversas espécies de fontes formais, bem como a hierarquia a ser observada quando houver aparente conflito entre elas – ressalto, desde já, que essa hierarquia teve uma alteração muito significativa com a Reforma Trabalhista.

Fontes formais autônomas em espécie

Vimos que as **fontes formais autônomas** são aquelas cuja formação se caracteriza pela participação dos destinatários das regras produzidas, sem a interferência de terceiros. Deste modo, o empregado e o empregador participam da elaboração da norma.

As fontes formais autônomas são: acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho e usos e costumes.



Acordo coletivo de trabalho

O **acordo coletivo de trabalho** é o acordo firmado pelo **sindicato de uma categoria profissional com uma ou mais empresas** da correspondente categoria econômica. Esse acordo estipulará as condições de

trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas participantes (artigo 611, § 1º, da CLT). O acordo coletivo de trabalho é, portanto, o acordo entre a empresa (ou grupo de empresas) e o sindicato da categoria profissional (trabalhadores).

Artigo 611, § 1º, da CLT - 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.

Convenção coletiva de trabalho

A **convenção coletiva de trabalho**, por sua vez, é mais abrangente: é o **acordo entre os dois sindicatos**: de um lado, o **sindicato profissional** (trabalhadores) e, do outro, o **sindicato da categoria econômica** (empregadores). A Convenção Coletiva de Trabalho estipulará as condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho na base territorial do sindicato (artigo 611, *caput*, da CLT).

Artigo 611, *caput*, 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

É importante ressaltar que até mesmo os empregados que não sejam filiados ao Sindicato serão abrangidos pelo Acordo e pela Convenção Coletiva de Trabalho entabulada.

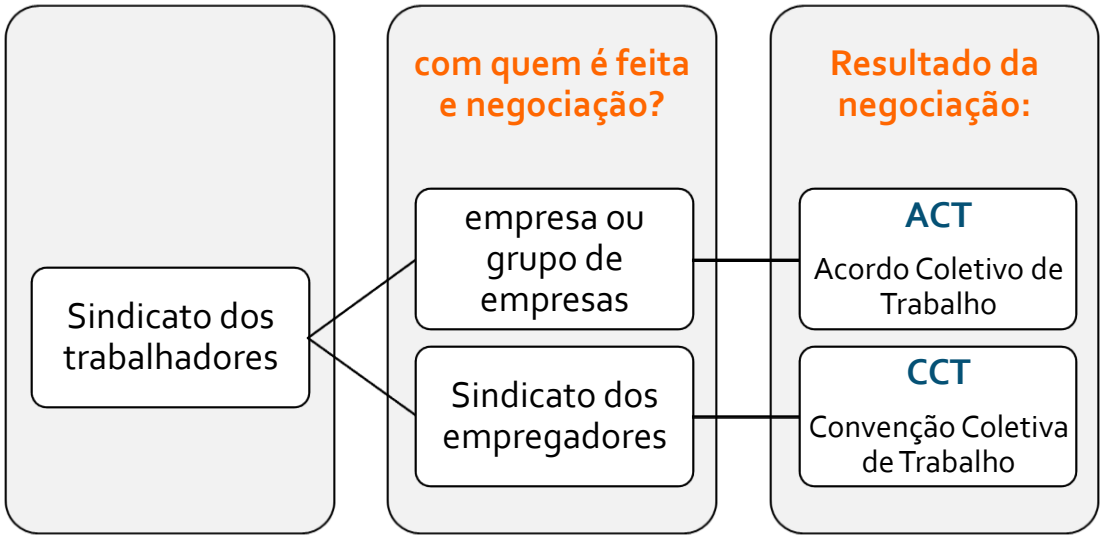
As expressões utilizadas para designar os sindicatos envolvidos são as seguintes:

- Sindicato que representa os empregados = também é chamado de "sindicato da categoria profissional"
- Sindicato que representa os empregadores = também é chamado de "sindicato patronal" ou "da categoria econômica"

O Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho são, portanto, **resultado de negociação coletiva**. A diferença essencial entre eles é que o Acordo Coletivo de Trabalho é um acordo celebrado entre uma ou mais empresas com o sindicato dos trabalhadores (sem a participação do sindicato patronal), enquanto a Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo celebrado entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal. Note que o Acordo Coletivo de Trabalho, por se referir a uma ou mais empresas determinadas, é mais específico que a Convenção Coletiva de Trabalho, pois esta se dirige às empresas de determinada categoria econômica.

Tais instrumentos normativos, que são específicos do Direito do Trabalho, têm previsão constitucional: o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal assegura o "**reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho**".

A diferença entre essas normas coletivas (acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho) é muito cobrada em provas. Veja o esquema abaixo:



O acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho têm **vigência máxima de 02 anos**, **sendo vedada a ultratividade** (artigo 614, § 3º, da CLT), ou seja, os direitos previstos nessas normas só são válidos enquanto as normas estiverem vigentes. É preciso fazer outra norma quando a vigência acaba. Caso contrário, os direitos ali previstos não valerão mais. Essa vedação à ultratividade foi inserida pela Reforma Trabalhista e contraria a Súmula 277 do TST, que deve ser cancelada ou alterada. Aliás, a Súmula 277 do TST já estava com seus efeitos suspensos em razão de uma medida cautelar deferida na ADPF nº323/DF, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes.

Artigo 614, § 3º, da CLT - Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade

Com a Reforma Trabalhista, as normas coletivas ganharam mais força, o que se depreende, por exemplo, do artigo 8º, § 3º, da CLT, que estabelece: "no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, (...), e balizará sua atuação pelo princípio da **intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**".

Usos e costumes

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, "a lei tem origem determinada; o costume surge de modo **imprevisível** e **incontrolado**"[3].

Os **usos e costumes**, embora citados conjuntamente no artigo 8º da CLT, e apesar de serem mencionados em alguns livros como se fossem sinônimos, tecnicamente têm conceitos distintos. Godinho Delgado[4], doutrinador e Ministro do TST, explica a diferença da seguinte forma:

[3] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. – 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013, p. 407.

[4] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 194.

Uso é a "prática habitual adotada no contexto de uma relação jurídica específica", que produz efeitos apenas no âmbito desta relação. É como uma cláusula tacitamente ajustada entre empregado e empregador. **Não é considerado, pela doutrina, como fonte**, tendo apenas caráter de cláusula contratual.

Costume, por sua vez, **é considerado norma jurídica** e consiste na "prática habitual adotada no contexto mais amplo de certa empresa, categoria, região, etc.", que estabelece um **padrão de conduta geral e impessoal** que ocorre dentro de uma determinada região ou da própria empresa, sendo aplicável a outros trabalhadores que se encontrem no mesmo contexto. Como são práticas adotadas pelas próprias classes envolvidas (empregado e empregador), classifica-se como **fonte formal autônoma**.

Atenção!!

Tecnicamente, "uso" não é fonte do Direito, mas "costume" é!

*Porém, as bancas de concursos têm usado tais expressões como sinônimas. Portanto, para questões de concursos, **os usos e costumes são considerados fontes formais autônomas** do Direito do Trabalho.*

Os costumes classificam-se em:

- **"Contra legem"** → viola a norma legal e, por isso, não é válido.
- **"Secundum legem"** → a conduta já está prevista na lei.
- **"Praeter legem"** → não está previsto na lei, mas também não a contraria. Portanto, é aceito e aplicável em caso de lacuna na lei.

A prática reiterada pode culminar com a edição de norma legal. Exemplo: havia o costume de os empregadores pagarem uma gratificação natalina aos empregados. Deste hábito, originou-se a lei que instituiu o 13º salário.

O artigo 460 da CLT apresenta um **exemplo de costume**, ao afirmar:

> Art. 460, CLT - **Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.**

Outro exemplo, constante no artigo 5º da Lei 5.889/1973 (lei que regulamenta o trabalho rural):

> Art. 5º, Lei 5.889/1973 - **Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.**

Fontes formais heterônomas em espécie

As **fontes formais heterônomas** são aquelas materializadas por um agente externo, um terceiro, que normalmente é o Estado, **sem a participação direta dos destinatários** das regras.

As principais fontes formais heterônomas são: Constituição Federal, tratados e convenções internacionais, leis, medidas provisórias, decretos, sentenças normativas e súmulas vinculantes.

Vamos analisar cada uma dessas fontes.

Constituição Federal

A **Constituição Federal** é a norma suprema e fundamental que dá validade às demais normas, isto é, as normas não podem ser contrárias à Constituição Federal, sob pena de serem consideradas inconstitucionais. A Constituição Federal estabelece o conteúdo normativo mínimo do Direito do Trabalho, pois apresenta um **patamar mínimo de direitos sociais**, servindo como parâmetro para elaboração de fontes autônomas e as demais fontes heterônomas.

Com relação ao Direito do Trabalho, destacam-se os artigos 6º a 11 da Constituição Federal, que tratam dos direitos constitucionais dos trabalhadores, incluindo a associação sindical e o direito de greve.

Tratados e convenções internacionais

Os **tratados e convenções internacionais** são fontes criadas por organismos internacionais, tais como as Convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho – e os Tratados internacionais sobre Direito do Trabalho. Essas normas trazem um patamar civilizatório mínimo a ser observado pelos países participantes.

Tais normas **terão validade no Brasil desde que ratificadas**, ou seja, aprovadas pelo Congresso Nacional (artigos 49, I, e 84, VIII, da Constituição Federal). **Quando não ratificadas internamente, podem se enquadrar como fontes materiais** do Direito do Trabalho, ou seja, podem inspirar a elaboração de normas internas que estejam em harmonia com tais instrumentos internacionais.

Os tratados e convenções internacionais, ao ingressarem na ordem jurídica do Brasil, possuem status "**supralegal**", isto é, situam-se abaixo da Constituição e acima das leis. Entretanto, terão status de **emenda constitucional** se forem aprovados com o rito e quórum correspondentes, nos termos do artigo 5º, § 3º, da CLT:

> **Art. 5º, § 3º, CLT - Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.**

Esses organismos internacionais, além de criarem "tratados" e "convenções", também emitem "recomendações" e "declarações". Todavia, as "recomendações" e "declarações" não são fontes do Direito, pois apenas recomendam ou esclarecem uma matéria, sem força vinculante.

Leis

As **leis trabalhistas** são elaboradas pelo Congresso Nacional, que representa o Poder Legislativo federal. **Compete privativamente à União legislar sobre Direito do Trabalho** (artigo 22, I, da Constituição Federal). Como exemplo de lei trabalhista, temos a Lei Complementar 150/2015, que trata do trabalho dos empregados domésticos, e a lei 5.889/1973, que regulamenta o trabalho rural. Além das leis trabalhistas, leis de outros ramos do Direito também podem ser utilizadas como fonte, pois o artigo 8º, § 1º, da CLT afirma: "*O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho*".

Medidas Provisórias

As **medidas provisórias** são espécies normativas **editadas pelo Presidente da República** com força de lei, em casos de relevância e urgência (artigo 62 da Constituição Federal). A Medida Provisória 808, por

exemplo, foi editada pelo Presidente Michel Temer no dia 14/11/2017, alterando diversos dispositivos que haviam sido inseridos na CLT pela Reforma Trabalhista. Porém, é importante destacar que essa Medida Provisória não foi aprovada pelo Congresso Nacional e, portanto, perdeu sua vigência em 23/04/2018.

Decretos

Os **decretos** são atos do Poder Executivo que regulamentam as leis, explicando como será, na prática, a aplicação de determinada lei já publicada (artigo 84, IV, da Constituição Federal). Exemplo: o Decreto 57.155/1965, que regulamenta a Lei 4.090/1962, sobre a gratificação natalina (13º salário).

Ao pesquisar a CLT no site do Planalto, você verá: "Decreto-Lei nº 5.452/1943". A **CLT** (Consolidação das Leis do Trabalho) é, então, um **decreto-lei**.

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

E o que seria "decreto-lei"? Esse tipo de ato era comum na época do Regime Militar, quando o Presidente da República, em razão dos elevados poderes que possuía, podia editar os chamados "decretos-lei". A CLT é de **1943**, época em que vigia a Ditadura Militar no Brasil. Essa espécie de norma **não é mais produzida hoje em dia no Brasil**. Atualmente, os atos normativos do **Poder Executivo** que podem ser fontes do Direito do Trabalho são, portanto, os **decretos** e as **medidas provisórias** que versem sobre matéria trabalhista.

Sentenças normativas

As **sentenças normativas** são a exteriorização do poder normativo da Justiça do Trabalho. Ocorre quando empregados e empregadores não conseguem negociar diretamente, não chegam a um acordo e então, por meio de seus sindicatos, instauram um **dissídio coletivo** perante o TRT (Tribunal Regional do Trabalho) para que este decida a questão. O fruto dessa decisão oriunda da Justiça do Trabalho será justamente uma sentença normativa, que criará normas gerais e abstratas aplicáveis às categorias envolvidas. A possibilidade de dissídio coletivo está prevista no artigo 114, § 2º, da Constituição Federal:

> Artigo 114, § 2º, CF - **Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.**

O prazo máximo de vigência da sentença normativa é de **quatro anos**.

> Artigo 868, parágrafo único, CLT - **O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.**

Veja uma questão da banca **CESPE** sobre o tema "**sentença normativa**":

(CESPE – SERPRO – Analista - Advocacia– 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.

RESOLUÇÃO:

As sentenças normativas são a exteriorização do poder normativo da Justiça do Trabalho. Ocorre quando empregados e empregadores não conseguem negociar diretamente, não chegam a um acordo e então, normalmente por meio de seus sindicatos, instauram um **dissídio coletivo** perante o TRT (Tribunal Regional do Trabalho) para que este decida a questão. O fruto dessa decisão oriunda da Justiça do Trabalho será justamente uma sentença normativa, que criará normas gerais e abstratas aplicáveis às categorias envolvidas. Classifica-se como fonte formal heterônoma. Gabarito: Certo.

Súmulas vinculantes

As **súmulas vinculantes** sintetizam o posicionamento majoritário do STF (Supremo Tribunal Federal) com relação a questões polêmicas (artigo 103-A da Constituição Federal). Como o próprio nome sugere, **vinculam toda a Administração Pública**, sendo de observância obrigatória. Portanto, os juízes não podem decidir de forma contrária às súmulas vinculantes.

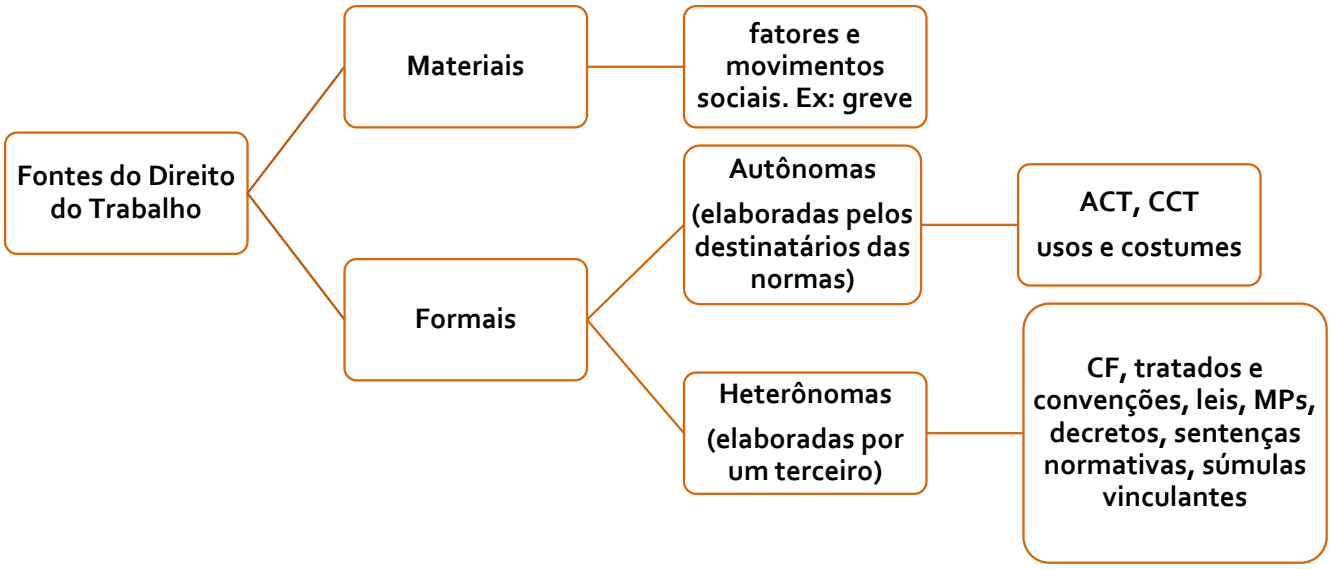
Art. 103-A, CF - **O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei**

Em razão de sua observância obrigatória pelos juízes, que não poderão julgar em sentido contrário a elas, e considerando-se, ainda, seu caráter impessoal e abstrato, **as súmulas vinculantes são fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho**.

Atualmente, existem **56** súmulas vinculantes, sendo que algumas delas são relativas ao Direito do Trabalho. A Súmula vinculante nº 23, por exemplo, determina: *"A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada"*. Sendo assim, um Juiz trabalhista não poderá dizer que não é competente para julgar uma causa que trate de ação possessória decorrente de greve, em razão dessa Súmula Vinculante.

Atenção!!

*As **Súmulas Vinculantes são fontes formais heterônomas**, pois são cogentes, obrigatórias. As demais Súmulas, tais como as Súmulas do TST, não são consideradas fontes. Orientações Jurisprudenciais também não são consideradas fontes.*



Figuras que não são fontes

Há consenso no sentido de que **não são fontes formais**: doutrina, equidade, analogia e direito comparado.

Se não são fontes, o que são? São métodos de **interpretação** (determinação do sentido e alcance) e **integração** (preenchimento de eventuais lacunas) do Direito. Alguns autores as chamam de "fontes subsidiárias" ou "fontes supletivas".

Doutrina

A **doutrina** consiste no entendimento de renomados pesquisadores, estudiosos e autores jurídicos. A doutrina auxilia e orienta o operador do Direito na aplicação da norma. Alguns exemplos de doutrinadores do Direito do Trabalho são: Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros, Valentin Carrion, Amauri Mascaro Nascimento, Sérgio Pinto Martins, entre outros.

Embora seja de suma importância para a prática jurídica, **a doutrina não é considerada fonte**, pois não vincula, isto é, não é de observância obrigatória pelos Juízes e demais aplicadores do Direito.

Equidade

A **equidade não é fonte**, mas sim um método de interpretação e aplicação da norma jurídica. Consiste na ideia de **equilíbrio**, de justiça, que deve nortear o Juiz ao decidir uma questão que não se enquadra com perfeição em nenhuma previsão legal. O artigo 766 da CLT apresenta um exemplo de aplicação da equidade ao decidir:

> Art. 766, CLT - **Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.**

Além disso, a equidade pode ser utilizada mesmo quando há lei que trate do assunto sob análise, desde que, no caso concreto, se faça necessária uma interpretação mais branda, amenizando o rigor da norma jurídica para que se chegue a uma decisão mais justa e equânime.

Analogia

A **analogia** é o método pelo qual o intérprete estende o sentido e o alcance de uma norma a casos por ela não previstos, ou seja, é a aplicação de outra norma jurídica ao caso concreto, na falta de disposições legais ou contratuais específicas. O processo analógico é, portanto, um **procedimento comparativo**, objetivando o efeito normativo sobre caso concreto.

> *Exemplo*: o artigo 244 da CLT dispõe acerca das horas em "prontidão" e "sobreaviso". Essa regra é voltada especificamente aos **ferroviários**. Porém, leis posteriores estenderam a aplicação destes institutos a outras categorias, como os eletricitários e os petroleiros. Atualmente, são aplicados, **por analogia**, a outros trabalhadores. Assim, quando o § 3º do artigo 244 da CLT fala em "ficar nas dependências da estrada", deve-se interpretar como "ficar nas dependências da empresa"

Os legisladores não têm como prever todos os possíveis acontecimentos sociais e criar leis específicas regulando todos os eventos que venham a acontecer na sociedade. Por isso, a analogia e a equidade são importantes métodos de **integração**, isto é, de preenchimento de eventuais lacunas jurídicas, uma vez que o Juiz é obrigado a julgar uma causa que lhe tenha sido apresentada, não podendo se esquivar ao argumento de que não existe lei específica para realizar aquele julgamento. Neste sentido, cabe destacar:

Artigo 140, CPC - O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico.

Artigo 4º, LINDB (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro) - Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

Direito comparado

O **direito comparado**, que consiste na aplicação, por meio de comparação, de normas de outros países, pode servir de orientação, mas **não** é considerado fonte do Direito do Trabalho.

Figuras especiais

Além das fontes já mencionadas anteriormente, temos também algumas figuras chamadas pela doutrina de "figuras especiais", "figuras polêmicas" ou "controvertidas". Há certa divergência acerca da classificação delas como fontes ou não e, ainda, que tipo de fonte seria.

Sentença arbitral

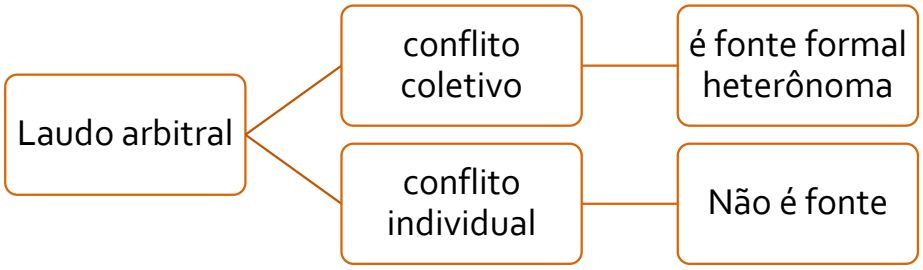
A **sentença arbitral** ou **laudo arbitral** é a decisão proferida por um **árbitro**, escolhido pelos interessados para decidir um impasse. O artigo 114, § 1º, da Constituição Federal, informa: "*Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros*".

A arbitragem, regulada no Brasil pela Lei 9.307/1996, é uma forma extrajudicial de resolução de conflitos, ou seja, não é o Poder Judiciário, por meio de um Juiz, que resolverá a questão – será um árbitro, **escolhido livremente pelas partes**, que imporá uma solução ao conflito que lhe é apresentado. As partes se

comprometem a submeter-se à decisão do árbitro. A decisão do árbitro, materializada na sentença arbitral, é considerada fonte formal heterônoma.

Antes da **Reforma Trabalhista**, a arbitragem na esfera trabalhista era limitada aos conflitos coletivos de trabalho, isto é, por meio de sindicatos. Porém, a Reforma Trabalhista inseriu na CLT o artigo 507-A, possibilitando que as partes (empregado e empregador) façam uso da arbitragem para a solução de seus conflitos, desde que o trabalhador receba remuneração superior a duas vezes o limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou seja, duas vezes o teto do INSS. Neste caso da **arbitragem em conflito individual, porém, o laudo arbitral não é considerado fonte**.

> **Art. 507-A, CLT - Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.**



Contrato de trabalho

O **contrato de trabalho**, também mencionado como **"cláusulas contratuais"** consiste no contrato pactuado entre empregador e empregado quando do início de uma relação de trabalho.

Em suas cláusulas constam os direitos e deveres das partes. Tais cláusulas não trazem comandos abstratos, genéricos e impessoais – ao contrário, as cláusulas são específicas, destinando-se apenas às partes envolvidas. Por isso, há entendimento doutrinário no sentido de que o contrato de trabalho não é fonte do Direito do Trabalho[5]. Por outro lado, por ser norma concreta e de observância obrigatória pelas partes, também há entendimento de que o contrato de trabalho é fonte[6].

A banca **FCC** já elaborou questão considerando que o contrato de trabalho é fonte formal **autônoma** (FCC – TRT 6ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2012).

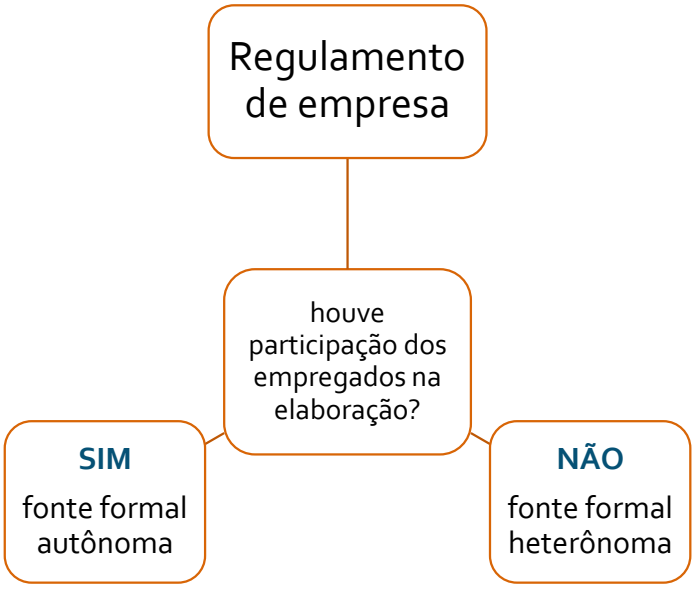
Em concursos da banca **CESPE**, que é a organizadora do concurso da **PGDF**, este assunto não tem sido abordado.

Regulamento de empresa

[5] Maurício Godinho Delgado, Délio Maranhão, Vólia Bomfim Cassar, entre outros.
[6] Alice Monteiro de Barros, Valentin Carrion, Orlando Gomes, entre outros.

O **regulamento da empresa** é o conjunto de regras que organizam a o funcionamento e o trabalho em uma empresa, sendo uma espécie de anexo do contrato de trabalho.

A doutrina majoritária entende que o regulamento é **fonte formal autônoma** desde que tenha contado com participação dos empregados em sua elaboração, inclusive com a participação do sindicato profissional correspondente. Contudo, se a criação do regulamento não teve a participação dos empregados, ou seja, se foi imposto pelo empregador, a doutrina entende que se trata de **fonte formal heterônoma**. Para alguns autores, contudo, o regulamento não é considerado fonte.



Jurisprudência

A **jurisprudência** é o modo pelo qual o Poder Judiciário aplica reiteradamente o Direito. São as decisões reiteradas dos tribunais. Dizemos que a jurisprudência é "consolidada" quando foi sintetizada em um Súmula. Súmula é um "enunciado de tese fixada por um tribunal, no julgamento de casos assemelhados"[7] Atualmente, há **463** Súmulas do TST[8]. Há, ainda, as Orientações Jurisprudenciais.

Há **divergência** doutrinária a respeito da classificação ou não da jurisprudência como fonte do Direito. Para concursos públicos, porém, predomina a ideia de que **a jurisprudência, desde que não seja Súmula Vinculante, não é fonte**, sendo apenas uma forma de interpretação do Direito. Aliás, neste sentido, a Reforma Trabalhista inseriu o § 2º no artigo 8º da CLT, que limita a força da jurisprudência consolidada, pois afirma:

> **Art. 8º, § 2º, CLT - 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.**

Portarias, avisos, instruções e circulares

As **portarias, avisos, instruções e circulares**, a princípio, não são fontes do Direito, pois são normas obrigatórias apenas aos empregados a que se dirigem, ou seja, não têm generalidade, abstração e

[7] CUNHA, Sérgio Sérvulo da. Dicionário compacto do Direito. – 3. ed. – São Paulo: Saraiva, 2003, p. 240.
[8] http://www.tst.jus.br/sumulas

impessoalidade. Exemplo: o Tribunal publica uma portaria determinando que só se pode entrar no fórum de terno – esta medida não tem força vinculante geral, mas tão somente no âmbito de regulamentação do órgão que expediu a norma.

Porém, **é possível que esses instrumentos sejam considerados fontes, desde que integrem o conteúdo de outra norma**. Quando uma lei faz referência expressa a um desses instrumentos, eles passam a ser considerados fontes também. É o que ocorre com as **portarias ministeriais**.

> *Exemplo:* o artigo 200 da CLT informa que cabe ao Ministério do Trabalho (atualmente, Ministério da Economia) estabelecer disposições complementares sobre medidas de proteção e segurança no trabalho. Portanto, o Ministério do Trabalho editou a Portaria 3.217/78, que aprova Normas Regulamentadoras (NR) sobre saúde e segurança no trabalho, a exemplo da NR 15, que trata de atividades e operações insalubres. Neste caso, a própria CLT determinou que uma norma administrativa complementasse seu conteúdo, de modo que esta norma terá, portanto, força normativa. Deste modo, **a NR aprovada mediante portaria, complementando o conteúdo de uma norma (CLT), é fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho**.

Princípios

Os **princípios** consistem em proposições, ideais que fundamentam e inspiram o legislador na elaboração da norma, além de atuar como fator de integração e interpretação, ao preencher eventuais lacunas na lei.

Os princípios são classificados, pelo posicionamento doutrinário mais moderno, como **fonte formal** do Direito, em virtude de sua natureza normativa. São exemplos de princípios do Direito do Trabalho: a continuidade da relação de emprego e a primazia da realidade.

Atenção!! *Para concurso público, é fundamental **memorizar o artigo 8º**, caput, da CLT, pois há questões que perguntam quais são as fontes ou métodos de integração expressamente previstos na CLT.*

Artigo 8º, caput, 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".

☆ ***Dica da Dani***: **JADE PUC (J**urisprudência, **A**nalogia, **D**ireito comparado, **E**quidade, **P**rincípios, **U**sos e **C**ostumes)

A seguir, estudaremos a hierarquia das fontes e, na sequência, serão abordados os princípios específicos do Direito do Trabalho. Avante!

Hierarquia das fontes

Normalmente, nos demais ramos do Direito, há uma rígida **hierarquia** entre as fontes formais, representada pela "pirâmide de Kelsen". No topo da pirâmide, está a Constituição Federal, seguida pelas leis, depois os decretos e, por fim, as resoluções.

Porém, no Direito do Trabalho, não se aplica essa hierarquia rígida. Isso ocorre porque, em razão do princípio da **proteção ao trabalhador**, do qual decorre o critério de **aplicação da norma mais favorável**, ficará no "topo" **a norma que for mais favorável ao empregado**.

> *Exemplo:* a Constituição Federal, artigo 7º, XVI, informa que a remuneração da hora extra será superior *"no mínimo, em cinquenta por cento à da normal"*. Se houver um acordo coletivo determinando que o adicional de horas extras para determinada categoria deve ser de 70%, prevalecerá o disposto no acordo coletivo, por ser mais benéfico.

Veja uma questão da Banca **CESPE** sobre este tema:

(CESPE – TRT 10ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2013) Em relação ao direito do trabalho, julgue o item a seguir.

No direito do trabalho, aplica-se o princípio da norma mais favorável, que autoriza o intérprete a aplicar a norma mais benéfica ao trabalhador, ainda que essa norma esteja em posição hierárquica inferior no sistema jurídico.

Gabarito: CERTO

Porém, a Reforma Trabalhista **flexibilizou** o princípio da aplicação da norma mais favorável, apresentando duas exceções:

1) Se houver um ACT e uma CCT aplicáveis ao mesmo tempo sobre uma relação de emprego e houver divergência, **o Acordo Coletivo de Trabalho sempre prevalecerá sobre a Convenção Coletiva de Trabalho**, mesmo que seja menos benéfico, conforme determina o artigo 620 da CLT, com redação dada pela Reforma Trabalhista.

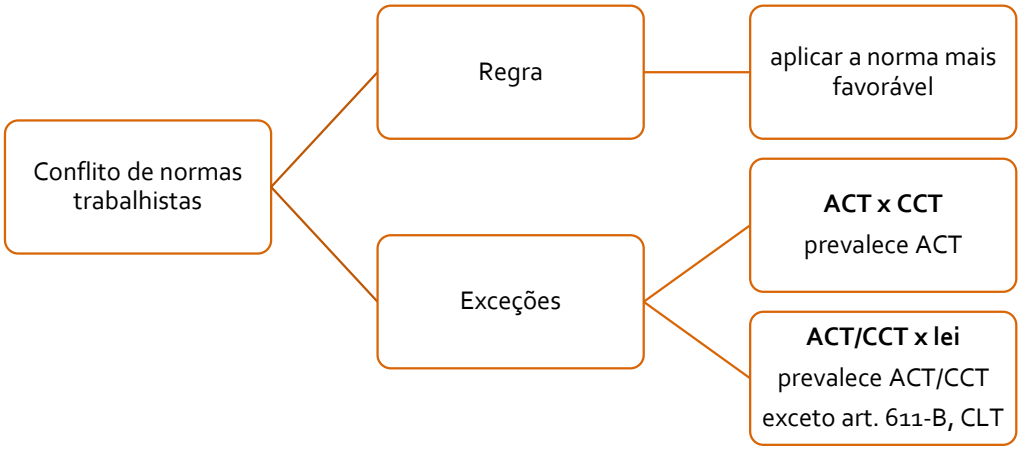
Art. 620, CLT - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho

✯ ***Dica da Dani***: no alfabeto, "**A**" vem antes de "**C**". Na divergência entre normas coletivas, o "**A**cordo" vem antes da "**C**onvenção", prevalecendo sobre esta.

2) A **norma coletiva (ACT/CCT) prevalecerá sobre a lei**, mesmo que seja menos benéfica ao trabalhador (é o famoso "negociado sobre o legislado"). Por isso, o artigo 8º, § 3º, da CLT afirma que a Justiça do Trabalho, ao examinar uma norma coletiva, balizará sua atuação pelo princípio da **intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**.

A **Reforma Trabalhista** inseriu na CLT o **artigo 611-A**, com 15 incisos que são um rol exemplificativo de **direitos que podem ser negociados**, resultando em Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, em detrimento da lei. Por exemplo: banco de horas anual e teletrabalho.

Por outro lado, o **artigo 611-B da CLT**, também inserido pela Reforma Trabalhista, elenca os **direitos que não podem ser reduzidos, tampouco suprimidos**, por norma coletiva, pois representam um **patamar mínimo** que deve ser respeitado. São, praticamente, os direitos constitucionais previstos no artigo 7º da Constituição Federal (exceto a PLR), como por exemplo: o salário mínimo e as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.



Na aula de Direito Coletivo do Trabalho, estudaremos detalhadamente os artigos 611-A e 611-B da CLT, inclusive seus parágrafos. Contudo, é importante, desde já, se familiarizar com o teor desses artigos, que flexibilizaram o princípio da aplicação da norma mais favorável.

- **Artigo 611-A da CLT** = apresenta um rol exemplificativo de direitos a respeito dos quais "**o negociado prevalece sobre o legislado**", isto é, o que estiver previsto em acordo ou convenção coletiva prevalecerá sobre a lei, mesmo que esta seja mais benéfica.
- **Artigo 611-B da CLT** = apresenta um rol de **direitos que não podem ser reduzidos**, tampouco suprimidos. Representam um patamar mínimo de direitos.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho 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;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes 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.

--

Art. 611-B. 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;

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.

Por fim, cabe ressaltar que a norma coletiva (ACT ou CCT) **não** terá validade perante **normas estatais proibitivas** (normas de ordem pública), notadamente se for contrária à política econômico-financeira do Governo ou à política salarial vigente, conforme artigo 623 da CLT:

Art. 623, CLT - **Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.**

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento.

Teorias da acumulação e do conglobamento

Então, salvo as duas exceções apresentadas acima, prevalecerá a **norma mais favorável** ao empregado. Contudo, talvez não seja muito claro descobrir qual seria a norma mais favorável em um caso concreto. Por exemplo: ao comparar duas leis, uma lei traz regras mais vantajosas do que outra a respeito de adicional de horas extras, mas menos vantajosas no que se refere a férias. Como definir qual é a norma mais favorável?

Há duas **teorias** principais que podem ser utilizadas para definir qual é a norma mais favorável a ser aplicada ao empregado: a teoria da **acumulação** e a teoria do **conglobamento**.

Segundo a teoria da **acumulação** (também chamada de "teoria atomista" ou "da soma"), devem ser aplicados ao empregado os dispositivos mais favoráveis de cada norma, selecionando e "acumulando" os preceitos favoráveis ao empregado, isto é, poderiam ser usadas **todas as normas ao mesmo tempo**, "pinçando" os dispositivos mais favoráveis e ignorando os prejudiciais, como se criasse uma outra norma, contendo apenas os **pontos mais favoráveis ao empregado**. A aplicação desta teoria não é recomendável, pois fragmenta o sistema jurídico e onera em demasia o empregador.

Na teoria do **conglobamento** (também chamada de "teoria do conjunto" ou "em bloco"), deverá ser aplicada a fonte em sua totalidade, ou seja, deve-se aplicar a norma que, **como um todo, seja mais favorável ao trabalhador**, sem ficar escolhendo quais assuntos serão aplicáveis. Se, de modo geral, a norma "A" tem mais vantagens que a norma "B", então deve ser aplicada integralmente a norma "A". As normas devem ser comparadas em sua integralidade.

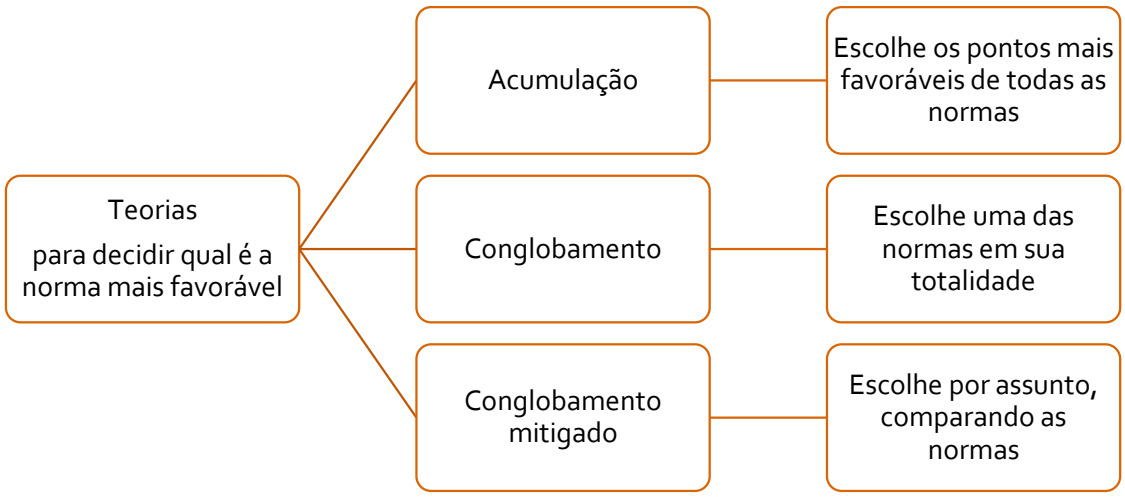
Parte da doutrina apresenta, ainda, a teoria do **conglobamento mitigado** (também chamada de teoria "eclética", "mista", "intermédiária" ou "orgânica"), que traz um equilíbrio entre as teorias anteriores. A Desembargadora Vólia Cassar[9] conceitua esta teoria da seguinte forma:

> *A teoria intermédiária, eclética ou orgânica determina a aplicação do conjunto de normas agrupadas sob a mesma forma de instituto jurídico, desde que mais favorável ao trabalhador, em detrimento daquela matéria prevista em outra fonte de direito também aplicável ao empregado. Assim, serão respeitadas as características de cada instituto, sem onerar de forma demasiada o empregador e sem beneficiar ilimitadamente o empregado.*

Em outras palavras, segundo a teoria do conglobamento mitigado, as normas devem ser **comparadas por assunto**, de acordo com o critério da especialização, retirando-se de cada norma o título mais favorável ao trabalhador.

Exemplo: de modo geral, no assunto "trabalho noturno", a norma **A** é mais benéfica que a norma **B**, então, para este assunto, vamos sempre usar a norma **A**, mesmo que, em algum detalhe, a norma **B** seja melhor. Por exemplo: não vou poder aplicar o valor do adicional noturno previsto na norma **A** e querer usar a redução ficta da hora noturna prevista na norma **B**, pois, para o assunto "trabalho noturno", já foi definido que será utilizada a norma **A**. Então, de acordo com a teoria do conglobamento mitigado, a aplicação se dá **por matéria**, ou seja, **por assunto**.

A Lei 7.064/1982, que dispõe sobre trabalhadores brasileiros contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, acolheu a teoria do conglobamento mitigado, pois em seu artigo 3º, II, determina que será assegurada ao trabalhador *"a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria"*.



[9] CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 13. ed. – São Paulo: Método, 2017, p. 95.

Essas teorias se relacionam com o princípio da **norma mais favorável**, que é um dos princípios protetivos do Direito do Trabalho. Aliás, o tema que estudaremos a seguir é justamente os **princípios** do Direito do Trabalho. Vamos lá!

Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios são como regras gerais abstratas que revelam os preceitos mais importantes de um ordenamento jurídico.

Os princípios são considerados "verdades fundantes de um sistema de conhecimento" e podem ser definidos como "enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e **orientam a compreensão** do ordenamento jurídico, quer para sua **aplicação** e **integração**, quer para a **elaboração** de novas normas"[10]. Em outras palavras, os princípios são como regras gerais abstratas que revelam os preceitos mais importantes de um ordenamento jurídico.

Do conceito doutrinário mencionado acima, podem ser extraídas as três principais **funções dos princípios**, que são:

- **Interpretativa** → as regras jurídicas devem ser interpretadas à luz dos princípios, ou seja, os princípios vão auxiliar na compreensão das normas, determinando o sentido e o alcance destas.
- **Integrativa** → em caso de lacuna na legislação, o aplicador do Direito pode recorrer aos princípios para fundamentar suas decisões. Inclusive, "servem de base para o Juiz sentenciar"[11].
- **Inspiração**→ os princípios vão inspirar o legislador na elaboração de normas, pois estas devem estar de acordo com os princípios.

O Direito do Trabalho, por ser um ramo autônomo do Direito, possui **princípios específicos**, também chamados de princípios "especiais" ou "peculiares", que são: proteção (que se desdobra em *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condição mais benéfica), irrenunciabilidade ou indisponibilidade de direitos, continuidade da relação de emprego, primazia da realidade, inalterabilidade contratual lesiva e intangibilidade salarial.

A seguir, estudaremos cada um dos princípios específicos do Direito do Trabalho, destacando exemplos práticos e ressaltando os impactos causados pela Reforma Trabalhista, que mitigou a força de alguns desses princípios.

Princípio da proteção

O princípio da **proteção**, também designado pela banca **CESPE** como "**protecionismo**", é um dos mais abrangentes e importantes do Direito do Trabalho. Consiste em estabelecer o **equilíbrio** na relação de trabalho, favorecendo o polo hipossuficiente, ou seja, o polo mais fraco da relação de trabalho, que é o **empregado**. Esse desequilíbrio existe em razão do poder econômico do empregador e da subordinação do empregado.

[10] REALE, Miguel. Lições preliminares de Direito. – 14. ed. – São Paulo: Saraiva, 1987, pp. 299-300.
[11] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. – 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013, p. 466.

O princípio protetivo abrange mecanismos para proteger o trabalhador, diminuindo a desigualdade da relação de trabalho, de modo a impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano e viabilizar melhores condições de vida aos trabalhadores.

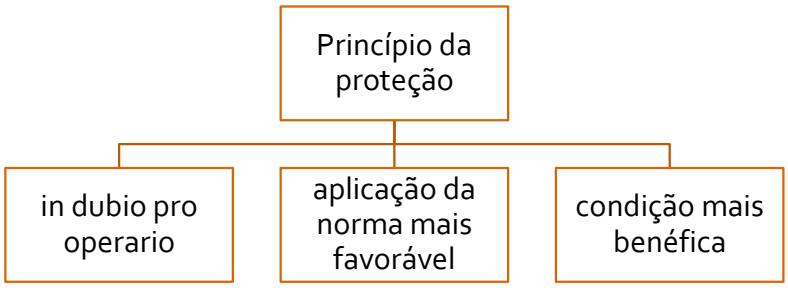
Veja esta questão da banca **Cespe**, acerca do objetivo do princípio da proteção:

(CESPE – FUB – Secretário executivo– 2009)

O direito do trabalho disciplina as relações entre empregador e empregado e tem por finalidade a proteção do operariado, evitando sua exploração por aquele que é economicamente mais forte.

Gabarito: Certo

O princípio da **proteção** se desmembra em outros três princípios, de acordo com a clássica divisão do doutrinador Américo Plá Rodriguez, que são: **i)** o princípio *in dubio pro operário*, **ii)** o princípio da aplicação da norma mais favorável e **iii)** o princípio da condição mais benéfica. Vamos analisar cada um desses desdobramentos.



A expressão ***in dubio pro operário***, equivale a "*na dúvida, em prol do trabalhador*". Significa que, se houver duas ou mais formas possíveis de se interpretar uma norma trabalhista, o Juiz optará pela **interpretação mais favorável ao empregado**.

> *Exemplo*: A Lei 12.506/2011 determinou a proporcionalidade do aviso prévio, de modo que cada ano de trabalho soma 03 dias ao período de aviso prévio mínimo de 30 dias. Na época em que a lei foi editada, pairou uma dúvida: essa soma só se aplica ao aviso prévio concedido pelo empregador (em benefício do empregado dispensado) ou também se aplica quanto o empregado pede demissão (o empregado teria que ficar mais tempo cumprindo aviso ou teria que pagar um valor maior para ser liberado)? Pelo princípio "*in dubio pro operário*", doutrina e jurisprudência firmaram entendimento de que essa proporcionalidade só se aplica em benefício do empregado, e não do empregador.

É importante ressaltar que o princípio *in dubio pro operário* **não se aplica no âmbito processual**. No processo do trabalho, as partes terão o mesmo tratamento, tendo, por exemplo, o mesmo prazo para interpor um recurso. Lembre-se: o princípio *in dubio pro operário* tem relação com a **interpretação** das normas quando houver dúvida. Não é possível recorrer a esse princípio, por exemplo, se o Juiz ficar em dúvida sobre o julgamento ao analisar as provas de um processo. O empregado deve comprovar suas alegações, pois, no âmbito processual, o princípio *in dubio pro operário* não irá favorecê-lo.

O **princípio da aplicação da norma mais favorável**, como o próprio nome sugere, informa que será aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, independentemente da posição hierárquica da norma, como

vimos no capítulo anterior, a respeito da hierarquia das fontes. Sendo assim, uma lei pode prevalecer, até mesmo, sobre a Constituição Federal, se apresentar uma norma mais favorável.

Até mesmo na elaboração de uma norma trabalhista, o legislador deve observar este princípio, estabelecendo regras que sejam **mais favoráveis** ao trabalhador. É por isso que o artigo 7º da Constituição Federal menciona: *"São direitos dos trabalhadores (..), além de outros que **visem à melhoria de sua condição social**"*. Nota-se, portanto, que objetivo das normas deve ser sempre a melhoria das condições do trabalhador.

Porém, lembre-se que a Reforma Trabalhista **flexibilizou** este princípio: se houver divergência entre um Acordo Coletivo de Trabalho e uma Convenção Coletivo de Trabalho, prevalecerá o Acordo, por ser mais específico, ainda que seja mais prejudicial ao empregado (artigo 620 da CLT). Ademais, se houver conflito entre uma lei e uma norma coletiva, prevalecerá a norma coletiva (artigos 611-A e 611-B da CLT).

O **princípio da condição mais benéfica** tem relação com a "Teoria do Direito Adquirido". Consiste em assegurar ao trabalhador que as condições originalmente previstas no regulamento da empresa ou em seu contrato de trabalho, se forem mais benéficas, prevalecerão mesmo quando houver uma norma posterior dispondo sobre o mesmo assunto. Desse modo, a nova regra só afetará quem for admitido após o início de sua vigência.

A **Súmula 51, I, do TST** é um exemplo de aplicação do princípio da condição mais benéfica com relação ao regulamento da empresa, pois ela afirma:

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

Outro exemplo é a **Súmula 202 do TST**:

> **Súmula 202, TST** - Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

Portanto, de acordo com o princípio da condição mais benéfica, as vantagens conquistadas pelo trabalhador só poderão ser **modificadas para melhor**.

Princípio da irrenunciabilidade de direitos

O princípio da **irrenunciabilidade de direitos** é também chamado de "princípio da indisponibilidade de direitos", "princípio da inderrogabilidade" ou, ainda, "princípio da imperatividade das normas trabalhistas".

Ao conceituar este princípio, Gustavo Garcia[12] explica:

> *"O princípio da irrenunciabilidade significa não se admitir, em tese, que o empregado renuncie, ou seja, abra mão dos direitos assegurados pelo sistema jurídico trabalhista, cujas normas são, em sua grande maioria, de ordem pública".*

Este princípio faz com que os direitos dos trabalhadores sejam irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis, ou seja, o trabalhador, via de regra, não pode abrir mão dos seus direitos. O princípio da

[12] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 13. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 72.

irrenunciabilidade de direitos é um importante mecanismo para proteger o trabalhador de pressões e coações eventualmente exercidas pelo empregador. Esse princípio limita a autonomia de vontade das partes, de modo que não podem pactuar livremente (por isso também é chamado de "princípio da **imperatividade** das normas trabalhistas"). As normas de Direito do Trabalho, via de regra, não são dispositivas (algo de que a parte pode dispor, isto é, "abrir mão"), mas sim **imperativas**.

Exemplo: Severino assinou um documento afirmando que "abre mão" de receber o 13º salário. Todavia, esse documento será **nulo**, pois se trata de um direito irrenunciável.

A respeito da **nulidade**, destaca-se o artigo 9º da CLT:

> Art. 9º, 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.**

A Súmula 276 do TST apresenta um exemplo da aplicação deste princípio, nos seguintes termos:

> **Súmula 276, TST** - O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O 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.

Porém, a indisponibilidade pode ser **absoluta** ou **relativa**.

A indisponibilidade **absoluta** refere-se aos direitos que não podem, de forma alguma, ser renunciados ou transacionados. São aqueles direitos que correspondem a um patamar mínimo, que envolvem o interesse público, como por exemplo, o salário mínimo.

A indisponibilidade **relativa** refere-se a direitos de interesse privado, que podem ser renunciados, tais como a modalidade de pagamento do salário. O despojamento desses direitos pode se dar por renúncia ou transação.

Um exemplo que aparece muito em prova quanto ao princípio da irrenunciabilidade, é a **Súmula 51, II, do TST**, pois demonstra uma hipótese em que é possível o trabalhador renunciar a um direito:

> **Súmula 51, II, do TST** - 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.

Aqui está uma ilustração para ajudar na memorização da Súmula 51, II, TST. Lembre-se: ao escolher um regulamento, o empregado **renunciará** ao outro.

Princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da **continuidade da relação de emprego**, também chamado de princípio da "subsistência contratual", consiste na presunção de que os contratos de emprego **são pactuados por prazo indeterminado**, ou seja, não há prazo previamente fixado para o seu fim.

São **exceções** ao princípio da continuidade os contratos por **prazo determinado**, e os contratos de **trabalho temporário**.

Os contratos por **prazo determinado** só serão válidos em três hipóteses, previstas no artigo 443, § 2º, da CLT:

> **§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.**
>
> **§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:**
>
> **a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;**
>
> **b) de atividades empresariais de caráter transitório;**
>
> **c) de contrato de experiência.**

Os contratos de **trabalho temporário** são realizados por intermédio de uma empresa de trabalho temporário para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços, conforme artigo 2º, *caput*, da Lei 6.019/74:

> **Art. 2º, Lei 6.019/74 - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços**

Diversos dispositivos legais e constitucionais demonstram a aplicabilidade do princípio da continuidade da relação de emprego, tornando a dispensa imotivada mais onerosa ao empregador, justamente para desestimular o término das relações contratuais, sobretudo por iniciativa do empregador. Por exemplo:

O **artigo 7º, I, da Constituição Federal**, afirma que a relação de emprego é "*protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos*". Note que, se o empregado pede demissão, não há indenização compensatória. Porém, se partir do empregador a vontade de romper o contrato de trabalho, ele deverá pagar uma indenização, que atualmente é a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS do trabalhador.

O **artigo 7º, XXI, da Constituição Federal**, determina que o aviso prévio é "*proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias*" e a Lei 12.506/2011 instituiu a proporcionalidade do aviso prévio, de modo a acrescentar 3 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa. Isso faz com que, quanto maior a duração do contrato de trabalho, mais caro ficará para o empregador dispensar o empregado, o que desestimula as demissões.

O **artigo 10 da CLT** determina que "*qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados*", reforçando a ideia de que a regra é que o contrato de emprego continue, mesmo que a empresa sofra alterações societárias.

Outra consequência do princípio da continuidade da relação de emprego é que ela gera presunções favoráveis ao empregado. Neste sentido, a **Súmula 212 do TST** informa:

> **Súmula 212, 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 da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Princípio da primazia da realidade

O princípio da **primazia da realidade** também chamado de **princípio do contrato realidade**, consiste na predominância da realidade sobre a forma, ou seja, **a verdade real se sobrepõe a documentos ou disposições contratuais escritas**.

A palavra "primazia" significa "prioridade". Então, de acordo com este princípio, será dada prioridade à verdade real, em detrimento de eventuais documentos ou contratos escritos.

Segundo o princípio da primazia da realidade, é preciso verificar se os documentos correspondem à realidade. Este princípio se coaduna com o disposto no artigo 112 do Código Civil: *"Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem"*.

Exemplo: Severino foi contratado como estagiário e assinou um contrato escrito de estágio. Porém, na prática, o Severino tinha jornada de 8 horas diárias, cumpria ordens do empregador e a empresa não tinha qualquer proposta pedagógica. Desse modo, embora haja um contrato escrito de estágio, está configurada a relação de emprego e Severino poderá pleitear o reconhecimento do vínculo empregatício na Justiça do Trabalho.

Um exemplo clássico, relativo à fraude conhecida como **"pejotização"**, consiste em contratar um trabalhador como Pessoa Jurídica, como se ele fosse uma empresa prestadora de serviços, porém, na prática, esta relação tem todas as características de uma relação de emprego, principalmente a subordinação. Se for demonstrado que, na prática, aquele trabalhador atuava como um empregado, o contrato de prestação de serviços poderá ser declarado nulo e, por conseguinte, será reconhecida a existência de uma relação empregatícia, com anotação na Carteira de Trabalho e todos os direitos pertinentes.

A Súmula 12 do TST informa que *"as anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum"*. Isso significa que **a presunção de veracidade de tais anotações é apenas relativa** e, portanto, admite prova em contrário. No mesmo sentido, a Súmula 225 do **STF** afirma: *"Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional."*

Exemplo: está anotado na Carteira de Trabalho que o cargo do trabalhador era "auxiliar de serviços gerais" em uma loja, mas, na prática, ele atuava como vendedor. Então, ele poderá produzir provas de que o que consta no documento não corresponde à realidade.

Nota-se que a prática tem o condão de alterar o contrato pactuado, pois não são os documentos que definem a verdadeira relação jurídica havida entre as partes, mas sim os **fatos**, isto é, a **realidade fática**.

O Ministro Godinho afirma que "*o princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista*"[13].

Outro exemplo: o controle de ponto de Severino demonstra a marcação no horário contratual (aquele pactuado no momento da contratação). Porém, na realidade, o empregador determinava que Severino marcasse o ponto e permanecesse trabalhando, a fim de burlar o pagamento de horas extras. Se Severino ajuizar uma reclamação trabalhista, ainda que o empregador apresente os controles de ponto com anotações sem horas extras, Severino poderá demonstrar, por outros meios, tais como a prova testemunhal, que aquele documento não corresponde à realidade dos fatos.

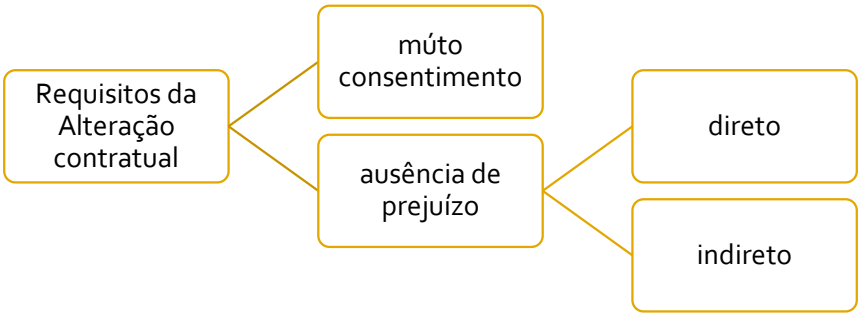
É importante ressaltar uma **exceção** quanto ao princípio da primazia da realidade: **desvio de função de empregado público** (concursado regido pela CLT) **não enseja reenquadramento na função**. Por exemplo: a pessoa foi aprovada no concurso de técnico em uma empresa pública, mas, na prática, trabalhava como analista. Neste caso, "a jurisprudência reconhece o direito às diferenças salariais, mas não ao reenquadramento, nem sempre determinando o retorno ao cargo anterior[14]". O reenquadramento (mudança de cargo) não poderia ocorrer pois violaria o requisito da aprovação prévia em concurso público para exercer o outro cargo (artigo 37, II, da Constituição Federal[15]).

O princípio da primazia da realidade é muito importante para o Direito do Trabalho, pois busca revelar a verdade real, contribuindo para a tomada de decisões mais justas.

Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Segundo o princípio da **inalterabilidade contratual lesiva**, via de regra, as cláusulas e condições do contrato de trabalho só podem ser alteradas se atenderem a duas condições: **1º) mútuo consentimento**; **2º)** desde que **não cause prejuízos (diretos ou indiretos) ao empregado**.

- Exemplo de prejuízo **direto**: a redução do salário do empregado.
- Exemplo de prejuízo **indireto**: uma considerável redução no volume de trabalho repassado a um empregado que recebe por peça produzida (indiretamente, seu salário será reduzido).



Esses dois requisitos são **cumulativos**, isto é, não basta apenas o consentimento do empregado pois, ainda que ele concorde, é preciso que a alteração não lhe cause prejuízo. Isso porque, ante as peculiaridades da

[13] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 242.
[14] CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 13. ed. – São Paulo: Método, 2017, p. 189.
[15] "a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração"

relação trabalhista e da subordinação do empregado ao empregador, sua manifestação de concordância poderia ser fruto de algum tipo de coação. Por isso, além da anuência do empregado, é necessário que a alteração não lhe seja prejudicial.

Neste sentido, o artigo 468 da CLT estabelece:

> Art. 468, 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.**

Importante destacar que este princípio repudia alterações contratuais **lesivas** (alteração "in pejus", isto é, em prejuízo do trabalhador). Modificações **benéficas** são naturalmente válidas e estimuladas.

Embora existam os dois requisitos cumulativos (mútuo consentimento e ausência de prejuízo), há **exceções**:

1) exceção quanto ao mútuo consentimento → Nem sempre é necessário que haja concordância do empregado. É possível haver pequenas variações no contrato de trabalho de maneira unilateral pelo empregador, desde que não cause prejuízos ao empregado. Isso ocorre porque o empregador possui o poder de gestão da empresa – é o chamado *jus variandi*, que legitima tais alterações unilaterais. No entanto, se for prejudicial ao empregado, este pode resistir à mudança e buscar tutela jurisdicional – é o chamado *jus resistenciae*.

2) exceção quanto à ausência de prejuízo → Há alguns dispositivos legais que flexibilizam este princípio, como por exemplo o artigo 468, § 1º, da CLT, que informa: "*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".*

Retomaremos este assunto em detalhes na aula sobre "alterações do contrato de trabalho".

Princípio da intangibilidade salarial

O princípio da **intangibilidade salarial** protege o salário do empregado, considerando-se seu caráter alimentar, por ser o meio de prover os alimentos do trabalhador e de sua família, atendendo, portanto, às necessidades essenciais do ser humano. Por isso, este princípio tem relação com um importante princípio jurídico geral: a dignidade da pessoa humana.

Essa proteção do salário refere-se a possíveis condutas prejudiciais por parte do **empregador**, dos **credores do empregado** e, ainda, dos **credores do empregador**.

As condutas abusivas do **empregador** repelidas pelo princípio da intangibilidade salarial são a **retenção**, os **atrasos** e a **sonegação**.

O artigo 459 da CLT, por exemplo, determina:

> Art. 459, CLT - **O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.**

Em recente julgado[16], veiculado no **Informativo nº 182**, o TST condenou uma empresa a pagar multa a um empregado por pagar os salários após o quinto dia útil. Havia uma convenção coletiva que autorizava o pagamento até o dia 10 do mês seguinte ao trabalhado. Contudo, os Ministros do TST entenderam que a norma coletiva não poderia estipular data posterior à prevista no artigo 459, parágrafo 1º, da CLT (5º dia útil), pois isso configura **atraso salarial**.

A respeito de descontos no salário, o **artigo 462 da CLT** (muito cobrado em provas!) prevê três possibilidades:

> Art. 462, 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.**

E se o empregado causar algum dano, ele poderá sofrer desconto? Sim! Mas só em duas hipóteses:

1) esta **possibilidade tenha sido acordada**;

2) se houve **dolo** do empregado, ou seja, se foi de propósito (exemplo: jogou no chão e quebrou, intencionalmente, um objeto que estava à venda na loja em que trabalha).

Note que se não houve dolo (intenção), mas apenas culpa (negligência, imperícia, imprudência), o desconto só será lícito se houver um acordo neste sentido.

> Art. 462, 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 de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.**

Então, vimos que há quatro situações previstas na CLT em que os descontos no salário são lícitos: **adiantamentos**, **dispositivos de lei**, **contrato coletivo** e os descontos em razão de **dano** causado pelo empregado (desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado).

Além destas hipóteses, a **Súmula 342 do TST** destaca a possibilidade de o empregado autorizar alguns descontos específicos. Veja:

> **Súmula 342, 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.

Com o intuito de proteger o salário com relação aos **credores do empregado**, temos o artigo 833, IV, do Código de Processo Civil, que dispõe acerca da impenhorabilidade do salário, nos seguintes termos:

> Art. 833, CPC - **São impenhoráveis:**
>
> **(...) IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao**

[16] RR 86400-85.2008.5.15.0101. Ministro relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data da publicação: **23/08/2018**.

sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º;

(...) § 2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529, § 3º.

Quanto à proteção em face dos **credores do empregador**, temos o artigo 449 da CLT, que informa: "Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa". Além disso, a Lei de Falências (Lei 11.101/2005), considera que, em caso de falência, os salários dos empregados (até 150 salários mínimos) são créditos privilegiados, devendo ser pagos com prioridade a despeito das dívidas do empregador com seus credores.

O **princípio da irredutibilidade salarial** é derivado do princípio da intangibilidade. Segundo este princípio, a regra é que o salário não deve ser reduzido.

Um exemplo recente da aplicação deste princípio foi veiculado no **Informativo nº 180 do TST**[17]: neste caso, uma empresa, por mera liberalidade, havia estipulado uma base de cálculo mais benéfica que o salário mínimo para o pagamento do adicional de insalubridade. Segundo o artigo 192 da CLT, a base de cálculo é o salário mínimo, mas a empresa quis colocar como base de cálculo o salário básico dos empregados, o que ensejava um adicional maior. Porém, um tempo depois, a empresa quis voltar a utilizar o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade. O TST não permitiu esta alteração, por entender que se trata de direito adquirido dos empregados e que esta nova alteração ofenderia aos princípios da inalterabilidade contratual lesiva e da irredutibilidade salarial.

Portanto, via de regra, o salário não deve ser reduzido. Todavia, a própria Constituição Federal apresenta **exceções** a esta regra. O artigo 7º, VI, prevê a *"irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo**"*. Assim, há permissão para a redução salarial, desde que haja negociação coletiva para tal.

Nesse sentido, a Medida Provisória 680, de 06/07/2015, instituiu o "Programa de Proteção ao Emprego", que posteriormente foi alterado para "**Programa Seguro-Emprego**", permitindo que as empresas que se encontrem em grave situação financeira possam reduzir, temporariamente, a jornada de trabalho dos empregados e também os salários, desde que haja autorização por Acordo Coletivo de Trabalho. Essa diminuição dos salários, flexibilizando o princípio da irredutibilidade salarial, se dá em razão de outro princípio: o da continuidade da relação de emprego, pois é preferível reduzir os salários temporariamente a ter que dispensar os empregados.

Por fim, é importante ressaltar que os empregados que forem afetados pela redução do salário ou da jornada devem ter **proteção contra dispensa imotivada** durante o período de vigência ado acordo ou convenção coletiva, conforme estabelece o artigo 611-A, § 3º, da CLT:

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

Terminamos a parte teórica da aula. Agora vamos resolver algumas questões de prova!

[17] ARR-11693-79.2015.5.18.007. Ministro relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data da publicação: 07/06/2018.

Questões de prova comentadas

Fontes do Direito do Trabalho

1. (CESPE – SERPRO – Analista - Advocacia– 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.

RESOLUÇÃO:

As sentenças normativas são a exteriorização do poder normativo da Justiça do Trabalho. Ocorre quando empregados e empregadores não conseguem negociar diretamente, não chegam a um acordo e então, normalmente por meio de seus sindicatos, instauram um **dissídio coletivo** perante o TRT (Tribunal Regional do Trabalho) para que este decida a questão. O fruto dessa decisão oriunda da Justiça do Trabalho será justamente uma sentença normativa, que criará normas gerais e abstratas aplicáveis às categorias envolvidas. Classifica-se como fonte formal heterônoma.

Gabarito: CERTO

---

2. (CESPE – SERPRO – Analista - Gestão de Pessoas – 2013)

A empresa que celebrar acordo coletivo com sindicato não será regida pela CLT, uma vez que esta consolidação não regula relações coletivas de trabalho.

RESOLUÇÃO:

O fato de haver acordo coletivo não faz com que a relação deixe de ser regida pela CLT. As normas incidirão sobre a relação de emprego, prevalecendo o acordo coletivo sobre as disposições legais (artigo 611-B da CLT), mas sem excluí-las.

Gabarito: ERRADO

---

3. (CESPE – TRT 1ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária - Execução de Mandados – 2008)

Assinale a opção correta no que concerne a definição e fontes do direito do trabalho.

a) Decretos, portarias e acordos coletivos de trabalho são fontes autônomas do direito do trabalho.

b) Sentenças normativas, convenções coletivas de trabalho e jurisprudência são fontes heterônomas do direito do trabalho.

c) Portarias, sentenças normativas e convenções internacionais são fontes heterônomas do direito do trabalho.

d) A CF, os acordos coletivos de trabalho e a CLT são fontes autônomas do direito do trabalho.

e) Convenções internacionais, decretos e convenções coletivas de trabalho são fontes heterônomas do direito do trabalho.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. Os acordos coletivos de trabalho são fontes autônomas do direito do trabalho, mas os decretos e (quando editadas como complemento de uma norma) são fontes heterônomas.

B – ERRADA. Sentenças normativas são fontes heterônomas do direito do trabalho, mas convenções coletivas de trabalho são fontes autônomas e jurisprudência nem é considerada fonte.

C – CORRETA. Portarias (quando editadas como complemento de uma norma), sentenças normativas e convenções internacionais são fontes heterônomas do direito do trabalho.

D – ERRADA. Os acordos coletivos de trabalho são fontes autônomas do direito do trabalho, mas a CF e a CLT são fontes heterônomas, pois são produzidas por um terceiro – no caso, o Estado.

E – ERRADA. Convenções internacionais e decretos são fontes heterônomas do direito do trabalho, mas convenções coletivas de trabalho são fontes autônomas, pois são elaboradas pelas próprias partes (empregado e empregador), representadas pelos respectivos sindicatos (sindicato da categoria econômica x sindicato da categoria profissional).

Gabarito: C

4. (CESPE – TRT 1ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2008 - Adaptada)

Tendo em vista que, conforme previsão constitucional, a garantia de emprego da gestante é desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (artigo 10, II, b, do ADCT) e a licença-maternidade é de 120 dias (artigo 7º, XVIII, CF), responda à questão a seguir.

Considerando que determinada categoria profissional tem assegurada à gestante, por força de convenção coletiva, estabilidade no emprego por mais um mês além do período fixado na CF, assinale a opção correta

a) Dada a mencionada extensão da estabilidade no emprego, o período assegurado à gestante passou a ser de cinco meses a partir do parto.

b) Diante do benefício atribuído, a licença-maternidade assegurada às gestantes da referida categoria profissional restou fixada em cinco meses.

c) De fato, a categoria profissional não obteve nenhum benefício, uma vez que a convenção coletiva não tem o poder de prorrogar benefício constitucional.

d) A convenção coletiva, por ser firmada entre sindicato e empresa, pode assegurar a extensão do benefício.

e) A convenção coletiva é considerada uma fonte autônoma do direito do trabalho.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. Via de regra, o período de "estabilidade provisória" da gestante é de 05 meses após o parto (artigo 10, II, b, do ADCT). Como a convenção coletiva estendeu tal garantia "por mais um mês além do período fixado na CF", então o período passa a ser de 06 meses. Ademais, a estabilidade não começa a partir do parto, mas sim desde a confirmação da gravidez.

B – ERRADA. A licença-maternidade é de 120 dias (artigo 7º, XVIII, CF). Nesse caso, o que a convenção coletiva alterou foi a estabilidade provisória (05 meses após o parto, que passou para 06 meses), e não a licença-maternidade.

C – ERRADA. A convenção coletiva tem, sim, o poder de prorrogar benefício constitucional. Será aplicada a norma mais favorável que, no caso, é a convenção coletiva.

D – ERRADA. A convenção coletiva é firmada entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato das empresas. A assertiva faz referência ao acordo coletivo de trabalho – "firmada entre sindicato e empresa".

E – CORRETA. A convenção coletiva é uma fonte autônoma do direito do trabalho, pois é elaborada pelos próprios destinatários das normas (empregado e empregador), representados por seus respectivos sindicatos.

Gabarito: E

---

5. (CESPE – AGU – Advogado da União – 2004)

As decisões proferidas pelos tribunais do trabalho no exercício da competência normativa prevista na Constituição Federal, quando resultantes de provocação de todas as categorias profissional e economicamente envolvidas, qualificam-se como fontes autônomas e formais do direito do trabalho.

RESOLUÇÃO:

A descrição do enunciado refere-se às sentenças normativas, que são a exteriorização do poder normativo da Justiça do Trabalho. Por ser uma decisão emanada pelo Estado, e não pelos destinatários das normas (empregado e empregador), trata-se de **fonte formal heterônoma**.

Gabarito: ERRADO.

---

6. (CESPE – AGU – Advogado da União – 2004)

Como uma das principais fontes formais do direito do trabalho, os movimentos reivindicatórios deflagrados pelos trabalhadores, com a participação dos sindicatos, têm sido, ao longo da história, o principal elemento gerador de normas jurídicas trabalhistas.

RESOLUÇÃO:

Os **m**ovimentos sociais mencionados não são fontes formais. Ao contrário: são fontes **m**ateriais do Direito do Trabalho, pois representam o "momento pré-jurídico" que estimula a criação de normas jurídicas. Lembre-se: "**M**" de "**m**aterial, "**M**" de "**m**ovimentos sociais".

Gabarito: ERRADO.

---

7. (FCC – TRT 14ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 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.

RESOLUÇÃO:

Primeiramente, lembre-se que a expressão fontes "heterônomas" é o contrário de "autônomas". As fontes formais autônomas (elaboradas pelos próprios destinatários da norma) são apenas três: ACT, CCT e costumes. Decorando essas três, fica fácil notar que você já pode excluir as alternativas A e B. Quanto às fontes formais heterônomas, elas são muitas. Não precisa decorar todas, basta lembrar do conceito: **as fontes formais heterônomas são aquelas elaboradas por um terceiro**. Vamos analisar cada uma das alternativas, buscando aquela que apresenta uma norma elaborada por um terceiro.

A – ERRADA. As convenções coletivas de trabalho são fontes formais autônomas, pois são elaboradas pelos próprios destinatários da norma, representados por seus respectivos Sindicatos: de um lado, o sindicato do empregado (categoria profissional); do outro, o sindicato do empregador (categoria econômica).

B – ERRADA. Os acordos coletivos de trabalho são fontes formais autônomas, pois são elaboradas pelos próprios destinatários da norma: de um lado, a(s) própria(s) empresa(s); do outro, os empregados representados por seu sindicato.

C – ERRADA. As greves de trabalhadores por reajuste salarial de toda a categoria é fonte **M**ATERIAL. Trata-se de um **M**ovimento social com o objetivo de inspirar, estimular e pressionar o Estado a elaborar normas mais favoráveis aos trabalhadores – no caso, reajuste salarial.

D – ERRADA. Os fenômenos sociais, políticos e econômicos que inspiram a formação das normas juslaborais são fontes **M**ATERIAIS, e não fontes formais. Lembre-se: "M" de "**m**aterial, "M" de "**m**ovimentos sociais".

E – CORRETA. A sentença normativa proferida em dissídio coletivo consiste em decisão emanada pelo Poder Judiciário para solucionar um dissídio coletivo. Por ser uma norma imposta por um terceiro (no caso, o Estado), é classificada como fonte formal heterônoma.

Gabarito: E

---

8. (FCC – TRT 4ª Região – Analista Judiciário - Oficial de Justiça Avaliador Federal – 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 as 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.

RESOLUÇÃO:

As **sentenças normativas** são a exteriorização do poder normativo da Justiça do Trabalho. Ocorre quando empregados e empregadores não conseguem negociar diretamente, não chegam a um acordo e então, normalmente por meio de seus sindicatos, instauram um **dissídio coletivo** perante o TRT (Tribunal Regional do

Trabalho) para que este decida a questão. O fruto dessa decisão oriunda da Justiça do Trabalho será justamente uma sentença normativa, que criará normas gerais e abstratas aplicáveis às categorias envolvidas. Portanto, por ser uma regulamentação imposta por um terceiro (no caso, o Estado), trata-se de fonte formal heterônoma.

Gabarito: D

9. (FCC – TRT 4ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 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.

RESOLUÇÃO:

Primeiramente, lembre-se as fontes formais autônomas (elaboradas pelos próprios destinatários da norma) são apenas três: ACT, CCT e costumes. Decorando essas três, fica fácil notar que você já pode excluir as alternativas A, B, C e D. Vamos analisar cada uma das alternativas.

A e **B** – ERRADAS. Os "fatores econômicos e geopolíticos" e "fatores sociais e religiosos" são fontes **M**ATERIAIS. Ambos representam **M**ovimentos socioeconômicos que inspiram, estimulam e pressionam o Estado a elaborar normas.

C – ERRADA. A Constituição Federal e as leis complementares NÃO são fontes autônomas. Ao contrário, são fontes heterônomas, uma vez que são produzidas por um terceiro (no caso, o Estado), e não pelos próprios destinatários das normas (empregado e empregador).

D – ERRADA. As medidas provisórias e a jurisprudência NÃO são fontes autônomas, pois não são produzidas pelos próprios destinatários das normas (empregado e empregador). As medidas provisórias são atos com força de lei classificados como fontes formais heterônomas, pois são produzidas por um terceiro (no caso, o Presidente da República). No mais, importante ressaltar que a jurisprudência, embora conste no artigo 8º da CLT, não é considerada fonte do Direito do Trabalho pela doutrina majoritária, salvo quando for súmula vinculante.

E – CORRETA. Os acordos coletivos de trabalho são fontes formais autônomas, pois são elaboradas pelos próprios destinatários da norma: de um lado, a própria empresa; do outro, os empregados representados por seu sindicato. As convenções coletivas de trabalho também são fontes formais autônomas, pois são elaboradas pelos próprios destinatários da norma, representados por seus respectivos Sindicatos: de um lado, o sindicato do empregado (categoria profissional); do outro, o sindicato do empregador (categoria econômica).

Gabarito: E

10. (FCC – TRT 16ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2014)

No tocante as fontes do Direito do Trabalho, considere:

I. As fontes formais traduzem a exteriorização dos fatos por meio da regra jurídica.

II. São fontes formais do Direito do Trabalho as portarias ministeriais e a Constituição Federal brasileira

III. A sentença normativa e as leis são fontes materiais autônomas.

Está correto o que se afirma APENAS em:

a) I e II.

b) I e III.

c) II e III.

d) III.

e) II.

RESOLUÇÃO:

I – CORRETA. As fontes formais consistem na exteriorização das normas. É a norma materializada, normalmente escrita.

II – CORRETA. A Constituição Federal e as portarias ministeriais são fontes formais, pois são normas exteriorizadas. No entanto, as portarias, a princípio, não são fontes, pois são normas obrigatórias apenas aos empregados a que se dirigem, ou seja, não têm generalidade, abstração e impessoalidade. Porém, no caso de portarias ministeriais, que são editadas pelo Ministério do Trabalho a fim de integrar o conteúdo de outra norma, esses instrumentos podem ser considerados fontes, pois quando uma lei faz referência expressa a um desses instrumentos, eles passam a ser considerados fontes também.

III – ERRADA. A sentença normativa e as leis são fontes formais heterônomas, pois são elaboradas por um terceiro – no caso, o Estado. A assertiva fala em "fontes materiais autônomas", classificação que sequer existe, pois as fontes são materiais ou formais, sendo que apenas as formais se subdividem em autônomas ou heterônomas.

Gabarito: A

---

11. (FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2011)

Maria, estudante de direito, está discutindo com o seu colega de classe, Denis, a respeito das Fontes do Direito do Trabalho. Para sanar a discussão, indagaram ao professor da turma sobre as fontes autônomas e heterônomas. O professor respondeu que as Convenções Coletivas de Trabalho, as Sentenças Normativas e os Acordos Coletivos são fontes

a) autônomas.

b) heterônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.

c) autônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.

d) autônomas, heterônomas e autônomas, respectivamente.

e) heterônomas.

RESOLUÇÃO:

Convenções Coletivas de Trabalho são fontes formais autônomas, uma vez que são elaboradas pelos próprios destinatários da norma, representados pelos respectivos sindicatos.

As Sentenças Normativas são fontes formais heterônomas, pois são impostas pelo Poder Judiciário ao decidir um dissídio coletivo.

Acordos Coletivos são fontes formais autônomas, uma vez que são elaboradas pelos próprios destinatários da norma: de um lado, os trabalhadores representados pelo seu sindicato e, do outro, a empresa ou um grupo de empresas.

Gabarito: D

---

12. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018)

No Direito do Trabalho, as sentenças normativas da Justiça do Trabalho, os costumes e a Convenção Coletiva de Trabalho são classificados, respectivamente, como fontes:

a) formal autônoma, material heterônima e formal autônoma.

b) material autônoma, formal heterônima e formal autônoma.

c) formal autônoma, material heterônima e material heterônima.

d) material heterônima, formal autônoma e material heterônima.

e) formal heterônima, formal autônoma e formal autônoma.

RESOLUÇÃO:

Primeiramente, é importante lembrar a diferença entre fonte material e fonte formal: a fonte material corresponde aos movimentos sociais que precedem a edição de normas, ao passo que a fonte formal corresponde à norma exteriorizada, formalizada. Das três fontes mencionadas na questão (sentenças normativas, costumes e CCT), nenhuma delas corresponde a movimentos anteriores à norma. Todas são normas em si. Então, já podemos excluir as alternativas A, B, C e D, pois todas contém "fonte material" nas opções apresentadas. Agora, vamos analisar se as opções da alternativa E correspondem, respectivamente, às fontes apresentadas:

A **sentença normativa** é a decisão emanada pelo Poder Judiciário para solucionar um dissídio coletivo. Por ser uma norma imposta por um terceiro (no caso, o Estado), é classificada como **fonte formal heterônoma**.

Os **costumes** são prática habitual adotada no contexto de uma determinada região ou da própria empresa, sendo aplicável a outros trabalhadores que se encontrem no mesmo contexto. Como são práticas adotadas pelas próprias classes envolvidas (empregado e empregador), classifica-se como **fonte formal autônoma**.

A Convenção Coletiva de Trabalho é a norma elaborada como fruto da negociação coletiva realizada empregados e empregadores, representados pelos respectivos sindicatos. Como é elaborada pelos próprios destinatários das normas, classifica-se como **fonte formal autônoma**.

Portanto, respectivamente, as fontes apresentadas classificam-se em: formal heterônima, formal autônoma e formal autônoma.

Gabarito: E

---

13. (FCC – TRT 6ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018)

O artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho elenca algumas fontes subsidiárias ou supletivas do Direito do trabalho, NÃO se incluindo

a) direito comparado.

b) jurisprudência.

c) analogia.

d) usos e costumes.

e) convenção coletiva de trabalho.

RESOLUÇÃO:

Quando a questão menciona expressamente o artigo 8º da CLT, é preciso lembrar da dica "**JADE PUC**" (**J**urisprudência, **A**nalogia, **D**ireito comparado, **E**quidade, **P**rincípios, **U**sos, **C**ostumes).

As alternativas A, B, C e D mencionam tais expressões (atenção: o enunciado pede a opção que NÃO esteja incluído no artigo 8º da CLT). Quanto à alternativa E, é importante ressaltar que, embora a convenção coletiva de trabalho seja fonte do Direito do Trabalho, ela NÃO está prevista no artigo 8º da CLT (não tem convenção coletiva de trabalho no "**JADE PUC**").

Gabarito: E

14. (VUNESP – IPSM – Procurador – 2018)

Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, súmulas e outros enunciados de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

a) não poderão criar obrigações que não estejam previstas em lei.

b) poderão criar obrigações que não estejam previstas em lei.

c) poderão criar obrigações desde que não haja violação das normas de ordem pública.

d) poderão restringir direitos legalmente previstos, desde que haja contrapartida em favor do trabalhador.

e) poderão criar obrigações que não estejam previstas em lei, desde que fiquem excepcionadas as empresas em recuperação judicial.

RESOLUÇÃO:

Esta questão corresponde à literalidade do § 2o do artigo 8º da CLT, que informa: "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**".

Trata-se de uma inovação trazida pela Reforma Trabalhista, que limita a força da jurisprudência consolidada. Lembre-se que a jurisprudência não é fonte (exceto se for Súmula Vinculante), sendo apenas uma forma de interpretação do Direito.

As alternativas B, C e E afirmam, erroneamente, que as Súmulas podem criar obrigações. A alternativa D afirma que as Súmulas "poderão restringir direitos legalmente previstos", mas é o contrário: as Súmulas NÃO poderão restringir direitos legalmente previstos.

Lembre-se: as Súmulas NÃO podem **restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei**.

A alternativa A é a única que reproduz esse entendimento corretamente.

Gabarito: A

Princípios do Direito do Trabalho

15. (CESPE – TRT 7ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2017)

A regra da vigência do contrato de trabalho em benefício do empregado está relacionada ao princípio processual da.

a) irredutibilidade salarial.

b) subsistência contratual.

c) inalterabilidade contratual lesiva.

d) irrenunciabilidade de direitos.

RESOLUÇÃO:

A "vigência do contrato de trabalho" significa "a continuidade do contrato de trabalho", que tem relação com o princípio da continuidade da relação de emprego, também chamado de "subsistência contratual". Lembre-se que "subsistência" é sinônimo de "continuidade". Segundo este princípio e conforme a Súmula 212 do TST, a presunção é favorável ao empregado no sentido de que os contratos de emprego são pactuados por prazo indeterminado, de modo que se a empresa alegar o contrário, terá o ônus de comprovar. As demais alternativas apresentam princípios do Direito do Trabalho, mas sem relação com o enunciado da questão.

Gabarito: B

16. (CESPE – TRT 8ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2016)

Em relação aos princípios e às fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

a) Em virtude do princípio da boa-fé, via de regra, o trabalhador pode renunciar a seu direito de férias, se assim preferir.

b) Na falta de disposições legais ou contratuais, a justiça do trabalho ou as autoridades administrativas poderão decidir o caso de acordo com os usos e costumes, que são fontes do direito do trabalho.

c) Por conter regras específicas acerca da maioria dos institutos trabalhistas, na análise de um caso concreto, a Consolidação das Leis do Trabalho pode se sobrepor aos dispositivos constantes da Constituição Federal de 1988 (CF).

d) A sentença normativa é fonte do direito do trabalho, mas não o são os atos normativos do Poder Executivo.

e) Os princípios gerais de direito não são aplicados na interpretação das normas do direito do trabalho, ainda que subsidiariamente.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. Primeiramente, a "boa-fé" sequer é um princípio específico do Direito do Trabalho. Ademais, é equivocada a afirmação de que o trabalhador poderia renunciar a seu direito de férias, que é um direito previsto constitucionalmente (artigo 7º, XVII, da CF), pois ofende o princípio da irrenunciabilidade de direitos.

B – CORRETA. A assertiva está em consonância com o artigo 8º da CLT, que informa: "As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso (...) 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".

C – ERRADA. A CLT pode se sobrepor à Constituição Federal. Todavia, o motivo não é o critério da especialidade ("por conter regras específicas"), mas sim o critério da aplicação da norma mais favorável, que decorre do princípio da proteção. Se, em determinado assunto, a CLT prever uma condição mais vantajosa do que previsto na CF, prevalecerá a CLT.

D – ERRADA. Tanto a sentença normativa quanto os atos normativos do Poder Executivo (medidas provisórias e decretos) são fontes do direito do trabalho. Classificam-se como fontes formais heterônomas.

E – ERRADA. A assertiva está em desacordo com o artigo 8º, § 1º, da CLT, que prevê que o direito comum – em que se incluem os princípios gerais de direito – será fonte subsidiária do direito do trabalho

Gabarito: B

---

17. (CESPE – TRT 8ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2016)

Acerca dos princípios e das fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

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

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

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

d) 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.

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

RESOLUÇÃO:

A – CORRETA. O princípio da proteção se desdobra em três princípios: **in dubio pro operário**, aplicação da norma mais favorável e condição mais benéfica.

B – ERRADA. Os fatores e movimentos sociais que estimulam a criação de normas são fontes materiais, e não fontes formais. Lembre-se: "**M**" de "**M**ovimentos sociais", "**M**" de fontes "**M**ateriais".

C – ERRADA. Não há princípio da "realidade expressa" no Direito do Trabalho. Além disso, a definição constante na assertiva contraria o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a verdade dos fatos deve prevalecer sobre os documentos.

D – ERRADA. Não há essa exceção quanto ao princípio da irrenunciabilidade, isto é, ainda que supostamente "acordado entre as partes", o empregado não poderia dispor, por exemplo, do seu direito a férias.

E – ERRADA. De acordo com o artigo 8º, § 1º, da CLT, o direito comum – em que se incluem os princípios gerais de direito, tais com a razoabilidade – será fonte subsidiária do direito do trabalho.

Gabarito: A

---

18. (CESPE – AGU – Advogado da União – 2015)

O princípio constitucional da norma mais favorável ao trabalhador incide quando se está diante de conflito de normas possivelmente aplicáveis ao caso.

RESOLUÇÃO:

Via de regra, quando se está diante de um conflito de normas, aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador. Entretanto, em razão das alterações oriundas da Reforma Trabalhista, lembre-se de que há exceções:

1) entre um ACT e uma CCT, sempre prevalece o ACT (artigo 620 da CLT);

2) entre uma norma coletiva (ACT ou CCT) e uma lei, prevalece a norma coletiva (nos termos dos artigos 611-A e 611-B da CLT).

Note que o enunciado classificou o princípio como "constitucional", em referência ao artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal, que assegura "direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social**", evidenciando que o podem ser criadas normas estendendo os direitos dos trabalhadores.

Gabarito: Certo

---

19. (CESPE – Câmara dos Deputados – Analista Legislativo – 2014)

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Quando o empregador, na justiça do trabalho, negar a prestação do serviço e a despedida, deverá fazer a prova do término do contrato de trabalho.

RESOLUÇÃO:

A assertiva está de acordo com a Súmula 212 do TST, que é exemplo da aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego: "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 da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

Gabarito: Certo

20. (CESPE – Câmara dos Deputados – Analista Legislativo – 2014)

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Será nulo o contrato individual de trabalho que preveja remuneração das horas extras com adicional de 100% sobre a hora normal, uma vez que a Constituição Federal de 1988 (CF) determina acréscimo de apenas 50%.

RESOLUÇÃO:

É possível que normas coletivas garantam mais direitos aos trabalhadores. Aliás, o caput do artigo 5º da Constituição Federal afirma que "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social**". No caso, por aplicação do princípio da norma mais favorável, valerá a norma prevista no contrato individual de trabalho.

Gabarito: Errado

21. (CESPE – SERPRO – Analista - Advocacia – 2013)

No que se refere ao direito individual do trabalho, julgue os itens a seguir.

Um dos princípios norteadores das medidas protetivas ao salário é a irredutibilidade salarial. Todavia, esse preceito não é absoluto, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro permite a redução salarial.

RESOLUÇÃO:

O princípio da irredutibilidade salarial não é absoluto, pois é possível a redução salarial por meio de norma coletiva. A exceção está expressa no artigo 7º, VI, da Constituição Federal, que assegura: "irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo**".

Gabarito: Certo

22. (CESPE – TRT 10ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2013)

Em relação ao direito do trabalho, julgue os itens a seguir.

No direito do trabalho, aplica-se o princípio da norma mais favorável, que autoriza o intérprete a aplicar a norma mais benéfica ao trabalhador, ainda que essa norma esteja em posição hierárquica inferior no sistema jurídico.

RESOLUÇÃO:

Normalmente, nos demais ramos do Direito, há uma rígida hierarquia entre as fontes formais, representada pela "pirâmide de Kelsen". Porém, no Direito do Trabalho, não se aplica essa hierarquia rígida. Isso ocorre porque, em razão do princípio da proteção ao trabalhador, do qual decorre o critério de aplicação da norma mais favorável, será aplicável a norma que for mais favorável ao empregado, independentemente de sua posição hierárquica. No Direito do Trabalho, o critério é o da norma mais favorável ao empregado, e não o critério da hierarquia.

Entretanto, em razão das alterações oriundas da Reforma Trabalhista, lembre-se de que há exceções:

1) entre um ACT e uma CCT, sempre prevalece o ACT (artigo 620 da CLT);

2) entre uma norma coletiva (ACT ou CCT) e uma lei, prevalece a norma coletiva (nos termos dos artigos 611-A e 611-B da CLT).

Gabarito: Certo

23. (CESPE – TRT 8ª Região – Analista Judiciário - OJAF – 2013 – Adaptada)

Assinale a opção correta no que diz respeito aos princípios e fontes do direito do trabalho.

a) Aplica-se o princípio da primazia da realidade à hipótese de admissão de trabalhador em emprego público sem concurso.

b) Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, será mantida gratificação de função.

c) As convenções coletivas de trabalho, embora sejam consideradas fontes do direito do trabalho, vinculam apenas os empregados sindicalizados, e não toda a categoria.

d) A CLT proíbe expressamente que o direito comum seja fonte subsidiária do direito do trabalho, por incompatibilidade com os princípios fundamentais deste.

e) De acordo com entendimento do TST, com fundamento no princípio da proteção, 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.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. A admissão de trabalhador em emprego público sem concurso enseja uma **exceção** ao princípio da primazia da realidade: **desvio de função de empregado público** (concursado regido pela CLT) **não enseja reenquadramento na função**. Neste caso, a jurisprudência reconhece o direito às diferenças salariais, mas não ao reenquadramento. O reenquadramento (mudança de cargo) não poderia ocorrer pois violaria o requisito da aprovação prévia em concurso público para exercer o outro cargo (artigo 37, II, da Constituição Federal).

B – ERRADA. A determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança, com ou sem justo motivo, **não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente**. A gratificação não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função (artigo 468, § 1º e 2º, da CLT).

C – ERRADA. As convenções coletivas de trabalho vinculam todos os empregados de determinada categoria profissional, ainda que não sejam sindicalizados.

D – ERRADA. A CLT prevê expressamente que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho (artigo 8º, § 1º, da CLT).

E – CORRETA. O princípio da "condição mais benéfica" é derivado do princípio da proteção. Segundo o princípio da condição mais benéfica, assegura-se ao trabalhador que as condições originalmente previstas no regulamento da empresa ou em seu contrato de trabalho, se forem mais benéficas, prevalecerão mesmo quando houver uma norma posterior dispondo sobre o mesmo assunto. O inciso I da Súmula 51 do TST informa

que as alterações no sentido de diminuir vantagens não serão aplicáveis ao trabalhador admitido antes de tais alterações. O inciso II da Súmula 51 do TST esclarece que o trabalhador pode optar pelo regulamento que entende ser mais benéfico, mas renunciará ao outro:

> **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.

Gabarito: E

---

24. (CESPE – FUB – Secretário executivo– 2009)

O direito do trabalho disciplina as relações entre empregador e empregado e tem por finalidade a proteção do operariado, evitando sua exploração por aquele que é economicamente mais forte.

RESOLUÇÃO:

O enunciado faz referência ao princípio da **proteção ao trabalhador**. Este princípio visa ao estabelecimento do o **equilíbrio** na relação de trabalho, favorecendo o polo hipossuficiente, ou seja, o polo mais fraco da relação de trabalho, que é o **empregado**. Esse desequilíbrio existe em razão do poder econômico do empregador e da subordinação do empregado.

Gabarito: Certo

---

25. (CESPE – TRT 9ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2007)

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.

RESOLUÇÃO:

O princípio segundo o qual se busca preservar as condições do contrato pactuado entre o empregado e empregador é o da **condição mais benéfica**, que se relaciona à teoria do **direito adquirido**, e não o mencionado "princípio do ato jurídico perfeito", que sequer é um princípio específico do Direito do Trabalho.

Além disso, à luz do princípio da **inalterabilidade contratual lesiva**, é possível que haja alterações no contrato de trabalho, com mútuo consentimento e ausência de prejuízos ao empregado ou, ainda, se decorrerem do *jus variandi* do empregador.

Gabarito: Errado

---

26. (CESPE – TRT 9ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2007)

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

RESOLUÇÃO:

O Direito do Trabalho, por ser um ramo autônomo do Direito, possui **princípios específicos** (e, portanto, inerentes), que são: **proteção** (que se desdobra em *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condição mais benéfica), irrenunciabilidade ou indisponibilidade de direitos, continuidade da relação de emprego, **primazia**

da realidade, inalterabilidade contratual lesiva e intangibilidade salarial. Nesta questão, a banca designou o princípio da "proteção" como "protecionismo".

Gabarito: Certo

---

27. (CESPE – TRT 21ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2010)

Os contratos por prazo determinado, bem como o contrato de trabalho temporário, são exceções ao princípio da continuidade da relação de emprego.

RESOLUÇÃO:

São **exceções** ao princípio da continuidade os contratos por **prazo determinado**, que só serão válidos em três hipóteses: **a)** serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; **b)** atividades empresariais de caráter transitório e **c)** contrato de experiência (artigo 443, § 2º, da CLT).

Os contratos por prazo temporário também são **exceções** ao princípio da continuidade.

Gabarito: Certo

---

28. (CESPE – TRT 21ª Região – Técnico Judiciário – 2010)

Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, os fatos ordinários são presumidos, em detrimento dos fatos extraordinários, que precisam ser provados. Assim, o ônus de provar o vínculo empregatício e o despedimento é do empregado, porque se trata de fatos constitutivos do seu direito.

RESOLUÇÃO:

Segundo o princípio da continuidade da relação de emprego e conforme a Súmula 212 do TST, a presunção é favorável ao empregado no sentido de que os contratos de emprego são pactuados por prazo indeterminado, de modo que se a empresa alegar o contrário, terá o ônus de comprovar. Portanto, o **ônus** de provar o vínculo empregatício e o despedimento é do **empregador**.

Gabarito: Errado

---

29. (CESPE – TRT 17ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa– 2009)

No direito do trabalho, aplica-se o princípio da primazia da realidade, que concede aos fatos um valor maior que aos documentos.

RESOLUÇÃO:

O princípio da primazia da realidade consiste na predominância da realidade sobre a forma, ou seja, **a verdade real se sobrepõe a documentos ou disposições contratuais escritas**.

Gabarito: Certo

---

30. (CESPE – TRT 17ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa– 2009)

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador não deve ser entendido como absoluto, não sendo aplicado, por exemplo, quando existirem leis de ordem pública a respeito da matéria.

RESOLUÇÃO:

São exceções ao princípio da norma mais favorável:

1) entre um ACT e uma CCT, sempre **prevalece o ACT** (artigo 620 da CLT);

2) entre uma norma coletiva (ACT ou CCT) e uma lei, **prevalece a norma coletiva** (nos termos dos artigos 611-A e 611-B da CLT) – "negociado sobre o legislado".

Além disso, uma norma, ainda que mais benéfica, não prevalecerá se contrariar **normas estatais proibitivas**, notadamente se for contrária à política econômico-financeira do Governo ou à política salarial vigente (artigo 623 da CLT).

Gabarito: Certo

---

31. (FCC – TRT 6ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

Invocando a regra da condição mais benéfica ao empregado, que se insere no princípio da proteção peculiar ao Direito do Trabalho, é correto afirmar:

a) Havendo conflito entre duas normas jurídicas, prevalece a mais favorável ao empregado.

b) Havendo dúvida quanto ao alcance da norma tutelar, julga-se a favor do empregado.

c) As normas legais não prevalecem diante de normas instituídas por convenção ou acordo coletivo, por terem esta destinação mais específica.

d) A supressão de direitos trabalhistas instituídos por regulamento de empresa só alcança os empregados admitidos posteriormente.

e) As condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em acordo.

RESOLUÇÃO:

Primeiramente, é importante ressaltar que o enunciado pede a assertiva que tenha correspondência com o princípio da "condição mais benéfica ao empregado", que é aquele princípio que assegura ao trabalhador que as condições originalmente previstas no regulamento da empresa ou em seu contrato de trabalho, se forem mais benéficas, prevalecerão mesmo quando houver uma norma posterior dispondo sobre o mesmo assunto. Vamos analisar as alternativas:

A – ERRADA. Havendo conflito entre duas normas jurídicas, não necessariamente prevalece a mais favorável ao empregado, pois há exceções: **1)** se o conflito for entre instrumento coletivo (ACT/CCT) e lei, prevalece o instrumento coletivo (artigos 611-A e 611-B da CLT). **2)** se o conflito for entre acordo coletivo e convenção coletiva, prevalece o acordo, por ser mais específico (artigo 620 da CLT). Além disso, essa assertiva trata do princípio da "aplicação da norma mais favorável", e não do princípio da "condição mais benéfica", como consta no enunciado da questão.

B – ERRADA. A assertiva está correta, mas trata do princípio "in dubio pro operario", e não do princípio da "condição mais benéfica".

C – ERRADA. A assertiva está correta, desde que observados os artigos 611-A e 611-B da CLT. Todavia, não se trata do princípio da "condição mais benéfica". Ao contrário, faz referência ao critério da especificidade.

D – CORRETA. A assertiva está correta, de acordo com a Súmula 51, I, do TST, que é exemplo típico do princípio da "condição mais benéfica".

E – ERRADA. Ainda que as disposições da CCT sejam mais favoráveis que o ACT, ela não prevalecerá. O artigo 620 da CLT dispõe que, se o conflito for entre acordo coletivo e convenção coletiva, prevalece o acordo, por ser mais específico, ainda que seja menos benéfico.

Gabarito: D

---

32. (FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2017)

O advogado Hércules pretende fundamentar uma tese na petição inicial de reclamatória trabalhista utilizando o ditame segundo o qual, ainda que haja mudanças vertiginosas no aspecto de propriedade ou de alteração da estrutura jurídica da empresa, não pode haver afetação quanto ao contrato de trabalho já estabelecido. Tal valor está previsto no princípio de Direito do Trabalho denominado

a) razoabilidade.

b) disponibilidade subjetiva.

c) responsabilidade solidária do empregador.

d) asserção empresarial negativa.

e) continuidade da relação de emprego.

RESOLUÇÃO:

Primeiramente, é importante lembrar que os princípios específicos do Direito do Trabalho são: proteção (que se desmembra em "in dubio pro operário", norma mais favorável e condição mais benéfica), irrenunciabilidade ou indisponibilidade de direitos, continuidade da relação de emprego, primazia da realidade, inalterabilidade contratual lesiva e intangibilidade salarial. As alternativas A, B, C e D não apresentam princípios do Direito do Trabalho. A alternativa E, por sua vez, apresenta o princípio da continuidade da relação de emprego, que tem relação com o caso apresentado no enunciado. O artigo 10 da CLT determina que *"qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados"*, reforçando a ideia de que, de acordo com o princípio da continuidade da relação de emprego, a regra é que o contrato de emprego continue, mesmo que a empresa sofra alterações societárias.

Gabarito: E

---

33. (FCC – TRT 20ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016)

A restrição à autonomia da vontade inerente ao contrato de trabalho, em contraponto à soberania da vontade contratual das partes que prevalece no Direito Civil, é tida como instrumento que assegura as garantias fundamentais do trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego, é expressão do princípio da

a) autonomia privada coletiva.

b) condição mais benéfica.

c) primazia da realidade.

d) imperatividade das normas trabalhistas.

e) prevalência do negociado em face do legislado.

RESOLUÇÃO:

O enunciado da questão apresenta o conceito do princípio da "irrenunciabilidade de direitos", também chamado de "indisponibilidade de direitos", "inderrogabilidade" ou, ainda, "imperatividade das normas trabalhistas". Segundo este princípio, a autonomia de vontade das partes é limitada, sobretudo com o objetivo de proteger o trabalhador para que este não se despoje de direitos em razão de pressão ou fraude por parte do empregador.

Gabarito: D

---

34. (INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2018)

No que diz respeito aos princípios do direito material do trabalho, assinale a alternativa INCORRETA.

a) O direito comum é fonte subsidiária do direito do trabalho.

b) Em razão da vigência do princípio da proteção no direito do trabalho, é correto afirmar que, em havendo a coexistência de dois regulamentos em determinada empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

c) Em razão da vigência do princípio da proteção e da norma mais favorável no direito do trabalho, é correto afirmar que, em havendo a coexistência de dois regulamentos em determinada empresa, o empregado poderá aderir às regras mais benéficas de um ou de outro, não estando obrigado a fazer opção por apenas um deles.

d) O princípio da aplicação da norma mais favorável é um desdobramento do princípio da proteção.

e) O princípio da proteção pressupõe a proibição de alterações contratuais lesivas ao empregado, razão pela qual as cláusulas de regulamento de empresa que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente somente atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração respectiva.

RESOLUÇÃO:

A – CORRETA. A assertiva reproduz a literalidade do artigo 8, § 1º, da CLT.

B – CORRETA. A renúncia consiste na possibilidade de o empregado renunciar alguns direitos. A assertiva está de acordo com a Súmula 51, II, do TST, que apresenta um exemplo de renúncia, ao afirmar: "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". Contudo, seria mais adequado associar esse exemplo com o princípio da irrenunciabilidade, e não o da proteção.

C – ERRADA. O erro da assertiva está em afirmar que "não estando obrigado a fazer opção por apenas um deles". É o contrário: "a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro" (Súmula 51, I, do TST).

D – CORRETA. O princípio da proteção apresenta se desdobra em outros três princípios, que são: *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável e condição mais benéfica.

E – CORRETA. A assertiva está de acordo com a Súmula 51, I, do TST, que afirma: "*As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente,* ***só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento***".

Gabarito: C

---

35. (INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Analista Judiciário - Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2018)

Os princípios estão situados no ordenamento jurídico cumprindo uma função integrativa de lacunas, partindo das leis para atingir as regras gerais que delas derivam. Com base nessa premissa, assinale a alternativa correta.

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

b) Segundo o princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho, predomina a verdade real em face da verdade formal, ou seja, predomina a verdade da forma em face da verdade dos fatos.

c) Em relação ao princípio da aplicação da norma mais favorável, a Teoria do Conglobamento defende que através da comparação das diversas regras sobre cada instituto ou matéria, respeitando-se o critério da especialização, deve ser buscada a norma mais favorável ao caso.

d) O princípio da inalterabilidade contratual veda a possibilidade de alterações no contrato de trabalho, lesivas ou benéficas ao trabalhador.

e) O princípio da vedação à redução Salarial não sofre qualquer tipo de mitigação, não podendo Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho dispor sobre redução salarial.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. O princípio não é "in dubio pro societa", mas sim "in dubio pro operário", que significa que, na dúvida, a interpretação será em prol do trabalhador.

B – ERRADA. Segundo o princípio da primazia da realidade, a verdade dos fatos prevalece sobre a verdade da forma, e não o contrário.

C – CORRETA. Segundo a Teoria do Conglobamento, deve ser buscada a norma mais favorável ao caso concreto como um todo, após a comparação das regras de cada uma delas. O conceito é mais adequado à definição de "Conglobamento mitigado".

D – ERRADA. O princípio da inalterabilidade contratual veda alterações prejudiciais ao empregado. As alterações benéficas são sempre bem-vindas!

E – ERRADA. A Constituição Federal apresenta exceções ao princípio da irredutibilidade salarial, pois informa: "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo" (artigo 7º, VI).

Gabarito: C

---

36. (FCC – PGE – Procurador do Estado – 2018)

Os princípios exercem um papel constitutivo da ordem jurídica, cuja interpretação leva em consideração os valores que os compõem. Nesse sentido, o entendimento jurisprudencial adotado pelo Tribunal Superior do

Trabalho de que o encargo de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento é do empregador está embasado no princípio:

a) protetor.

b) da primazia da realidade.

c) da irrenunciabilidade.

d) da continuidade da relação de emprego.

e) da boa-fé contratual subjetiva.

RESOLUÇÃO:

O entendimento jurisprudencial adotado pelo TST de que o encargo de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento é do empregador, corresponde à Súmula 212 do TST, que é um exemplo da aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego. Os princípios constantes nas alternativas A, B e C não têm relação com o caso do enunciado. A alternativa E apresenta um princípio que sequer é peculiar do Direito do Trabalho.

Gabarito: D

---

37. (FCC – TST – Juiz do Trabalho Substituto – 2017)

Sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho, considere:

I. O princípio da primazia da realidade ou do contrato realidade autoriza a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, instrumentalizada em documento escrito, desde que, no cumprimento do contrato, despontem, objetivamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

II. O princípio da intangibilidade salarial deve ser analisado de forma absoluta, admitindo-se exceção única quando se verificar a anuência expressa do trabalhador, por escrito, em razão da efetiva possibilidade de manutenção de seu emprego.

III. O princípio da continuidade do qual o contrato de trabalho constitui presunção favorável ao empregador em razão da segurança jurídica contratual, razão pela o ônus da prova, quanto ao término do contrato de trabalho, é do trabalhador, nas hipóteses em que são negadas a prestação dos serviços e o despedimento.

IV. Em consonância com o princípio da intangibilidade contratual objetiva, a mudança subjetiva perpetrada no sujeito empregador não se configura apta a produzir mudança no corpo do contrato, em seus direitos e obrigações.

Está correto o que se afirma APENAS em

a) II, III e IV.

b) I e II.

c) II e III.

d) I, III e IV.

e) I e IV.

RESOLUÇÃO:

I – CORRETA. A assertiva apresenta um exemplo de aplicação do princípio da primazia da realidade, também chamado de "contrato realidade". De fato, ainda que haja um contrato escrito de natureza civil, se na prática estiverem presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, restará configurado o vínculo empregatício. É o que acontece, por exemplo, na "pejotização" (contratação fraudulenta de trabalhador por meio de Pessoa Jurídica).

II – ERRADA. O princípio da intangibilidade salarial não é absoluto. Há exceções, isto é, situações em que podem ocorrer descontos no pagamento do empregado, além das hipóteses de autorização expressa, conforme artigo 462 da CLT, que são descontos previstos em dispositivos de lei, contratos coletivos, adiantamentos e em virtude de danos – esta última, desde que tenha sido acordada ou tenha havido dolo.

III – ERRADA. É o contrário! O princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado, a exemplo da Súmula 212 do TST.

IV – CORRETA. Se houver mudanças na estrutura da empresa, ainda assim o empregado terá a continuidade de seu contrato de emprego e seus direitos assegurados, pois "Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados" (artigo 10 da CLT).

Gabarito: E

---

38. (VUNESP – Prefeitura de São José dos Campos – Procurador – 2017)

São princípios de direito do trabalho:

a) in dubio pro operario, condição mais benéfica e igualdade.

b) in dubio pro operario, primazia da forma e descontinuidade.

c) condição mais benéfica, primazia da realidade e continuidade do contrato de trabalho.

d) condição mais benéfica, primazia da realidade e equidade.

e) primazia da realidade, igualdade e descontinuidade.

RESOLUÇÃO:

Há seis princípios específicos do Direito do Trabalho: proteção (que se desmembra em "in dubio pro operário", norma mais favorável e condição mais benéfica), irrenunciabilidade ou indisponibilidade de direitos, continuidade da relação de emprego, primazia da realidade, inalterabilidade contratual lesiva e intangibilidade salarial. A única alternativa que apresenta tais princípios é a C. Veja as demais alternativas:

A – ERRADA. A igualdade não é princípio do Direito do Trabalho.

B – ERRADA. Primazia da forma e descontinuidade não são princípios do Direito do Trabalho.

C – CORRETA. condição mais benéfica, primazia da realidade e continuidade do contrato de trabalho são princípios do Direito do Trabalho.

D – ERRADA. A equidade não é princípio do Direito do Trabalho.

E – ERRADA. igualdade e descontinuidade não são princípios do Direito do Trabalho.

Gabarito: C

---

39. (IBEG – IPREV – Procurador Previdenciário – 2017)

Acerca dos princípios específicos do Direito do Trabalho, podemos afirmar o que se segue, exceto:

a) a adoção de medidas tendentes a facilitar o acesso ao mercado de trabalho às mulheres e aos negros constitui violação ao princípio da não discriminação, que proíbe diferença de critério de admissão por motivo de religião, crença, raça ou sexo;

b) o princípio da continuidade da relação de emprego confere suporte teórico ao instituto da sucessão de empregadores;

c) de acordo com a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, 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 da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado;

d) o princípio da primazia da realidade sobre a forma autoriza a descaracterização de um contrato de prestação civil de serviços, desde que despontem, ao longo de sua execução, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego;

e) dentre os mais importantes princípios especiais do Direito Individual do Trabalho indicados pela doutrina, incluem-se o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da norma mais favorável;

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. O "princípio da não discriminação" NÃO é um princípio específico do Direito do Trabalho.

B – CORRETA. O princípio da continuidade da relação de emprego assegura a manutenção do emprego e dos direitos do empregado mesmo quando houver sucessão de empregadores (artigo 10 da CLT).

C – CORRETA. A assertiva está de acordo com a Súmula 212 do TST, segundo a qual "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 da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

D – CORRETA. A assertiva apresenta um exemplo de aplicação do princípio da primazia da realidade, também chamado de "contrato realidade". De fato, ainda que haja um contrato escrito de natureza civil, se na prática estiverem presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, restará configurado o vínculo empregatício.

E – CORRETA. A assertiva mencionou três princípios específicos do Direito Individual do Trabalho.

Gabarito: A

---

40. (FCC – TRT 14ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016)

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula de Jurisprudência de nº212, segundo a qual o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois determinado princípio do Direito do Trabalho constitui presunção favorável ao empregado. O referido princípio é o da

a) indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

b) continuidade da relação de emprego.

c) flexibilização das normas trabalhistas.

d) intangibilidade salarial.

e) primazia da realidade.

RESOLUÇÃO:

A Súmula 212 do TST é o típico exemplo de aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego, que gera presunções favoráveis ao empregado, no seguintes termos: "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 da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

Gabarito: B

Lista de questões

Fontes do Direito do Trabalho

1. (CESPE – SERPRO – Analista - Advocacia– 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.

2. (CESPE – SERPRO – Analista - Gestão de Pessoas – 2013)

A empresa que celebrar acordo coletivo com sindicato não será regida pela CLT, uma vez que esta consolidação não regula relações coletivas de trabalho.

3. (CESPE – TRT 1ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária - Execução de Mandados – 2008)

Assinale a opção correta no que concerne a definição e fontes do direito do trabalho.

a) Decretos, portarias e acordos coletivos de trabalho são fontes autônomas do direito do trabalho.

b) Sentenças normativas, convenções coletivas de trabalho e jurisprudência são fontes heterônomas do direito do trabalho.

c) Portarias, sentenças normativas e convenções internacionais são fontes heterônomas do direito do trabalho.

d) A CF, os acordos coletivos de trabalho e a CLT são fontes autônomas do direito do trabalho.

e) Convenções internacionais, decretos e convenções coletivas de trabalho são fontes heterônomas do direito do trabalho.

4. (CESPE – TRT 1ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2008 - Adaptada)

Tendo em vista que, conforme previsão constitucional, a garantia de emprego da gestante é desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (artigo 10, II, b, do ADCT) e a licença-maternidade é de 120 dias (artigo 7º, XVIII, CF), responda à questão a seguir.

Considerando que determinada categoria profissional tem assegurada à gestante, por força de convenção coletiva, estabilidade no emprego por mais um mês além do período fixado na CF, assinale a opção correta

a) Dada a mencionada extensão da estabilidade no emprego, o período assegurado à gestante passou a ser de cinco meses a partir do parto.

b) Diante do benefício atribuído, a licença-maternidade assegurada às gestantes da referida categoria profissional restou fixada em cinco meses.

c) De fato, a categoria profissional não obteve nenhum benefício, uma vez que a convenção coletiva não tem o poder de prorrogar benefício constitucional.

d) A convenção coletiva, por ser firmada entre sindicato e empresa, pode assegurar a extensão do benefício.

e) A convenção coletiva é considerada uma fonte autônoma do direito do trabalho.

5. (CESPE – AGU – Advogado da União – 2004)

As decisões proferidas pelos tribunais do trabalho no exercício da competência normativa prevista na Constituição Federal, quando resultantes de provocação de todas as categorias profissional e economicamente envolvidas, qualificam-se como fontes autônomas e formais do direito do trabalho.

6. (CESPE – AGU – Advogado da União – 2004)

Como uma das principais fontes formais do direito do trabalho, os movimentos reivindicatórios deflagrados pelos trabalhadores, com a participação dos sindicatos, têm sido, ao longo da história, o principal elemento gerador de normas jurídicas trabalhistas.

7. (FCC – TRT 14ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 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.

8. (FCC – TRT 4ª Região – Analista Judiciário - Oficial de Justiça Avaliador Federal – 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 as 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.

9. (FCC – TRT 4ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 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.

10. (FCC – TRT 16ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2014)

No tocante as fontes do Direito do Trabalho, considere:

I. As fontes formais traduzem a exteriorização dos fatos por meio da regra jurídica.

II. São fontes formais do Direito do Trabalho as portarias ministeriais e a Constituição Federal brasileira

III. A sentença normativa e as leis são fontes materiais autônomas.

Está correto o que se afirma APENAS em:

a) I e II.

b) I e III.

c) II e III.

d) III.

e) II.

11. (FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2011)

Maria, estudante de direito, está discutindo com o seu colega de classe, Denis, a respeito das Fontes do Direito do Trabalho. Para sanar a discussão, indagaram ao professor da turma sobre as fontes autônomas e heterônomas. O professor respondeu que as Convenções Coletivas de Trabalho, as Sentenças Normativas e os Acordos Coletivos são fontes

a) autônomas.

b) heterônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.

c) autônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.

d) autônomas, heterônomas e autônomas, respectivamente.

e) heterônomas.

12. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018)

No Direito do Trabalho, as sentenças normativas da Justiça do Trabalho, os costumes e a Convenção Coletiva de Trabalho são classificados, respectivamente, como fontes:

a) formal autônoma, material heterônima e formal autônoma.

b) material autônoma, formal heterônima e formal autônoma.

c) formal autônoma, material heterônima e material heterônima.

d) material heterônima, formal autônoma e material heterônima.

e) formal heterônima, formal autônoma e formal autônoma.

13. (FCC – TRT 6ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018)

O artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho elenca algumas fontes subsidiárias ou supletivas do Direito do trabalho, NÃO se incluindo

a) direito comparado.

b) jurisprudência.

c) analogia.

d) usos e costumes.

e) convenção coletiva de trabalho.

14. (VUNESP – IPSM – Procurador – 2018)

Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, súmulas e outros enunciados de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

a) não poderão criar obrigações que não estejam previstas em lei.

b) poderão criar obrigações que não estejam previstas em lei.

c) poderão criar obrigações desde que não haja violação das normas de ordem pública.

d) poderão restringir direitos legalmente previstos, desde que haja contrapartida em favor do trabalhador.

e) poderão criar obrigações que não estejam previstas em lei, desde que fiquem excepcionadas as empresas em recuperação judicial.

Princípios do Direito do Trabalho

15. (CESPE – TRT 7ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2017)

A regra da vigência do contrato de trabalho em benefício do empregado está relacionada ao princípio processual da.

a) irredutibilidade salarial.

b) subsistência contratual.

c) inalterabilidade contratual lesiva.

d) irrenunciabilidade de direitos.

16. (CESPE – TRT 8ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2016)

Em relação aos princípios e às fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

a) Em virtude do princípio da boa-fé, via de regra, o trabalhador pode renunciar a seu direito de férias, se assim preferir.

b) Na falta de disposições legais ou contratuais, a justiça do trabalho ou as autoridades administrativas poderão decidir o caso de acordo com os usos e costumes, que são fontes do direito do trabalho.

c) Por conter regras específicas acerca da maioria dos institutos trabalhistas, na análise de um caso concreto, a Consolidação das Leis do Trabalho pode se sobrepor aos dispositivos constantes da Constituição Federal de 1988 (CF).

d) A sentença normativa é fonte do direito do trabalho, mas não o são os atos normativos do Poder Executivo.

e) Os princípios gerais de direito não são aplicados na interpretação das normas do direito do trabalho, ainda que subsidiariamente.

17. (CESPE – TRT 8ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2016)

Acerca dos princípios e das fontes do direito do trabalho, assinale a opção correta.

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

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

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

d) 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.

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

18. (CESPE – AGU – Advogado da União – 2015)

O princípio constitucional da norma mais favorável ao trabalhador incide quando se está diante de conflito de normas possivelmente aplicáveis ao caso.

19. (CESPE – Câmara dos Deputados – Analista Legislativo – 2014)

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Quando o empregador, na justiça do trabalho, negar a prestação do serviço e a despedida, deverá fazer a prova do término do contrato de trabalho.

20. (CESPE – Câmara dos Deputados – Analista Legislativo – 2014)

Julgue o item a seguir com base nos princípios do direito do trabalho.

Será nulo o contrato individual de trabalho que preveja remuneração das horas extras com adicional de 100% sobre a hora normal, uma vez que a Constituição Federal de 1988 (CF) determina acréscimo de apenas 50%.

21. (CESPE – SERPRO – Analista - Advocacia – 2013)

No que se refere ao direito individual do trabalho, julgue os itens a seguir.

Um dos princípios norteadores das medidas protetivas ao salário é a irredutibilidade salarial. Todavia, esse preceito não é absoluto, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro permite a redução salarial.

22. (CESPE – TRT 10ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2013)

Em relação ao direito do trabalho, julgue os itens a seguir.

No direito do trabalho, aplica-se o princípio da norma mais favorável, que autoriza o intérprete a aplicar a norma mais benéfica ao trabalhador, ainda que essa norma esteja em posição hierárquica inferior no sistema jurídico.

23. (CESPE – TRT 8ª Região – Analista Judiciário - OJAF – 2013 – Adaptada)

Assinale a opção correta no que diz respeito aos princípios e fontes do direito do trabalho.

a) Aplica-se o princípio da primazia da realidade à hipótese de admissão de trabalhador em emprego público sem concurso.

b) Conforme expressa previsão na CLT, independentemente do período de tempo durante o qual o empregado perceba gratificação de função, sendo este revertido ao cargo efetivo de origem, será mantida gratificação de função.

c) As convenções coletivas de trabalho, embora sejam consideradas fontes do direito do trabalho, vinculam apenas os empregados sindicalizados, e não toda a categoria.

d) A CLT proíbe expressamente que o direito comum seja fonte subsidiária do direito do trabalho, por incompatibilidade com os princípios fundamentais deste.

e) De acordo com entendimento do TST, com fundamento no princípio da proteção, 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.

24. (CESPE – FUB – Secretário executivo– 2009)

O direito do trabalho disciplina as relações entre empregador e empregado e tem por finalidade a proteção do operariado, evitando sua exploração por aquele que é economicamente mais forte.

25. (CESPE – TRT 9ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2007)

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.

26. (CESPE – TRT 9ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2007)

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

27. (CESPE – TRT 21ª Região – Analista Judiciário Execução de Mandados – 2010)

Os contratos por prazo determinado, bem como o contrato de trabalho temporário, são exceções ao princípio da continuidade da relação de emprego.

28. (CESPE – TRT 21ª Região – Técnico Judiciário – 2010)

Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, os fatos ordinários são presumidos, em detrimento dos fatos extraordinários, que precisam ser provados. Assim, o ônus de provar o vínculo empregatício e o despedimento é do empregado, porque se trata de fatos constitutivos do seu direito.

29. (CESPE – TRT 17ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa– 2009)

No direito do trabalho, aplica-se o princípio da primazia da realidade, que concede aos fatos um valor maior que aos documentos.

30. (CESPE – TRT 17ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa– 2009)

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador não deve ser entendido como absoluto, não sendo aplicado, por exemplo, quando existirem leis de ordem pública a respeito da matéria.

31. (FCC – TRT 6ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

Invocando a regra da condição mais benéfica ao empregado, que se insere no princípio da proteção peculiar ao Direito do Trabalho, é correto afirmar:

a) Havendo conflito entre duas normas jurídicas, prevalece a mais favorável ao empregado.

b) Havendo dúvida quanto ao alcance da norma tutelar, julga-se a favor do empregado.

c) As normas legais não prevalecem diante de normas instituídas por convenção ou acordo coletivo, por terem esta destinação mais específica.

d) A supressão de direitos trabalhistas instituídos por regulamento de empresa só alcança os empregados admitidos posteriormente.

e) As condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em acordo.

32. (FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2017)

O advogado Hércules pretende fundamentar uma tese na petição inicial de reclamatória trabalhista utilizando o ditame segundo o qual, ainda que haja mudanças vertiginosas no aspecto de propriedade ou de alteração da estrutura jurídica da empresa, não pode haver afetação quanto ao contrato de trabalho já estabelecido. Tal valor está previsto no princípio de Direito do Trabalho denominado

a) razoabilidade.

b) disponibilidade subjetiva.

c) responsabilidade solidária do empregador.

d) asserção empresarial negativa.

e) continuidade da relação de emprego.

33. (FCC – TRT 20ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016)

A restrição à autonomia da vontade inerente ao contrato de trabalho, em contraponto à soberania da vontade contratual das partes que prevalece no Direito Civil, é tida como instrumento que assegura as garantias fundamentais do trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego, é expressão do princípio da

a) autonomia privada coletiva.

b) condição mais benéfica.

c) primazia da realidade.

d) imperatividade das normas trabalhistas.

e) prevalência do negociado em face do legislado.

34. (INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2018)

No que diz respeito aos princípios do direito material do trabalho, assinale a alternativa INCORRETA.

a) O direito comum é fonte subsidiária do direito do trabalho.

b) Em razão da vigência do princípio da proteção no direito do trabalho, é correto afirmar que, em havendo a coexistência de dois regulamentos em determinada empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

c) Em razão da vigência do princípio da proteção e da norma mais favorável no direito do trabalho, é correto afirmar que, em havendo a coexistência de dois regulamentos em determinada empresa, o empregado poderá aderir às regras mais benéficas de um ou de outro, não estando obrigado a fazer opção por apenas um deles.

d) O princípio da aplicação da norma mais favorável é um desdobramento do princípio da proteção.

e) O princípio da proteção pressupõe a proibição de alterações contratuais lesivas ao empregado, razão pela qual as cláusulas de regulamento de empresa que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente somente atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração respectiva.

35. (INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Analista Judiciário - Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2018)

Os princípios estão situados no ordenamento jurídico cumprindo uma função integrativa de lacunas, partindo das leis para atingir as regras gerais que delas derivam. Com base nessa premissa, assinale a alternativa correta.

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

b) Segundo o princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho, predomina a verdade real em face da verdade formal, ou seja, predomina a verdade da forma em face da verdade dos fatos.

c) Em relação ao princípio da aplicação da norma mais favorável, a Teoria do Conglobamento defende que através da comparação das diversas regras sobre cada instituto ou matéria, respeitando-se o critério da especialização, deve ser buscada a norma mais favorável ao caso.

d) O princípio da inalterabilidade contratual veda a possibilidade de alterações no contrato de trabalho, lesivas ou benéficas ao trabalhador.

e) O princípio da vedação à redução Salarial não sofre qualquer tipo de mitigação, não podendo Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho dispor sobre redução salarial.

36. (FCC – PGE – Procurador do Estado – 2018)

Os princípios exercem um papel constitutivo da ordem jurídica, cuja interpretação leva em consideração os valores que os compõem. Nesse sentido, o entendimento jurisprudencial adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho de que o encargo de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento é do empregador está embasado no princípio:

a) protetor.

b) da primazia da realidade.

c) da irrenunciabilidade.

d) da continuidade da relação de emprego.

e) da boa-fé contratual subjetiva.

37. (FCC – TST – Juiz do Trabalho Substituto – 2017)

Sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho, considere:

I. O princípio da primazia da realidade ou do contrato realidade autoriza a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, instrumentalizada em documento escrito, desde que, no cumprimento do contrato, despontem, objetivamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

II. O princípio da intangibilidade salarial deve ser analisado de forma absoluta, admitindo-se exceção única quando se verificar a anuência expressa do trabalhador, por escrito, em razão da efetiva possibilidade de manutenção de seu emprego.

III. O princípio da continuidade do qual o contrato de trabalho constitui presunção favorável ao empregador em razão da segurança jurídica contratual, razão pela o ônus da prova, quanto ao término do contrato de trabalho, é do trabalhador, nas hipóteses em que são negadas a prestação dos serviços e o despedimento.

IV. Em consonância com o princípio da intangibilidade contratual objetiva, a mudança subjetiva perpetrada no sujeito empregador não se configura apta a produzir mudança no corpo do contrato, em seus direitos e obrigações.

Está correto o que se afirma APENAS em

a) II, III e IV.

b) I e II.

c) II e III.

d) I, III e IV.

e) I e IV.

38. (VUNESP – Prefeitura de São José dos Campos – Procurador – 2017)

São princípios de direito do trabalho:

a) in dubio pro operario, condição mais benéfica e igualdade.

b) in dubio pro operario, primazia da forma e descontinuidade.

c) condição mais benéfica, primazia da realidade e continuidade do contrato de trabalho.

d) condição mais benéfica, primazia da realidade e equidade.

e) primazia da realidade, igualdade e descontinuidade.

39. (IBEG – IPREV – Procurador Previdenciário – 2017)

Acerca dos princípios específicos do Direito do Trabalho, podemos afirmar o que se segue, exceto:

a) a adoção de medidas tendentes a facilitar o acesso ao mercado de trabalho às mulheres e aos negros constitui violação ao princípio da não discriminação, que proíbe diferença de critério de admissão por motivo de religião, crença, raça ou sexo;

b) o princípio da continuidade da relação de emprego confere suporte teórico ao instituto da sucessão de empregadores;

c) de acordo com a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, 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 da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado;

d) o princípio da primazia da realidade sobre a forma autoriza a descaracterização de um contrato de prestação civil de serviços, desde que despontem, ao longo de sua execução, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego;

e) dentre os mais importantes princípios especiais do Direito Individual do Trabalho indicados pela doutrina, incluem-se o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da norma mais favorável

40. (FCC – TRT 14ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016)

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula de Jurisprudência de nº212, segundo a qual o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois determinado princípio do Direito do Trabalho constitui presunção favorável ao empregado. O referido princípio é o da

a) indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

b) continuidade da relação de emprego.

c) flexibilização das normas trabalhistas.

d) intangibilidade salarial.

e) primazia da realidade.

Gabarito

1. C
2. E
3. C
4. E
5. E
6. E
7. E
8. D
9. E
10. A
11. D
12. E
13. E
14. A
15. B
16. B
17. A
18. C
19. C
20. E
21. C
22. C
23. E
24. C
25. E
26. C
27. C
28. E
29. C
30. C
31. D
32. E
33. D
34. C
35. C
36. D
37. E
38. C
39. A
40. B

Resumo direcionado

As **fontes** do Direito designam a origem e a exteriorização das normas jurídicas.

No Direito do Trabalho, as fontes se classificam em **materiais** e **formais**.

Fontes materiais: fatores e movimentos sociais, políticos e econômicos que precedem a criação da norma (ex: greve). Não é cogente.

Fontes formais: regra materializada e exteriorizada, geralmente escrita (ex: leis). É cogente, ou seja, de observância obrigatória.

As fontes formais se subdividem em **autônomas** (elaboradas pelos próprios destinatários das regras) e **heterônomas** (elaboradas por um terceiro, que normalmente é o Estado).

As **fontes formais autônomas** são:

- **acordo coletivo de trabalho** (entabulado entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas)
- **convenção coletiva de trabalho** (entabulado entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato dos empregadores)
- **usos e costumes** (práticas reiteradas).

As **fontes formais heterônomas** são:

- **Constituição Federal** (norma suprema)
- **tratados e convenções internacionais** (desde que ratificados pelo Brasil)
- **leis trabalhistas** (podendo o direito comum ser fonte subsidiária do direito do trabalho)
- **medidas provisórias** (editadas pelo Presidente da República com força de lei, em casos de relevância e urgência)
- **decretos** (atos do Poder Executivo que regulamentam as leis)
- **sentenças normativas** (decisão do Poder Judiciário Trabalhista em um dissídio coletivo)
- **súmulas vinculantes** (editadas pelo STF)

Não são consideradas fontes, mas apenas métodos de integração e interpretação:

- **doutrina** (entendimento dos juristas)
- **equidade** (equilíbrio, justiça)
- **analogia** (comparação entre o caso concreto e uma norma aplicável a outro caso)
- **direito comparado** (comparação com normas de outros países).

Há divergência acerca da classificação (entre parênteses, está o posicionamento predominante das bancas de concursos):

- **sentença arbitral** (em conflito coletivo: é fonte heterônoma; em conflito individual: não é fonte).
- **contrato de trabalho** (a banca **CESPE** não tem abordado este assunto).

- **regulamento empresarial** (se contou com a participação do empregado na elaboração, é fonte autônoma; caso contrário, é heterônoma)
- **jurisprudência** (não é fonte)
- **portarias, avisos, instruções e circulares** (não são fontes, mas se uma portaria complementa o conteúdo de outra norma por expressa previsão legal, é considerada fonte formal heterônoma)
- **princípios** (são fontes).

Quando houver um aparente **conflito** entre normas possíveis de serem aplicadas a um caso concreto, não é o critério da hierarquia que será utilizado, mas sim o critério da **aplicação da norma mais benéfica ao empregado**. Exceções:

1) entre um ACT e uma CCT, sempre **prevalece o ACT** (artigo 620 da CLT);

2) entre uma norma coletiva (ACT ou CCT) e uma lei, **prevalece a norma coletiva** (nos termos dos artigos 611-A e 611-B da CLT) – "negociado sobre o legislado".

As teorias para se definir qual é a norma mais favorável são:

- **teoria da acumulação** (seleciona os preceitos mais favoráveis ao empregado em cada norma)
- **teoria do conglobamento** (aplica-se a norma mais favorável como um todo)
- **teoria do conglobamento mitigado** (define e aplica a norma mais favorável por assunto, mesmo que em algum aspecto no referido assunto a outra norma seja mais favorável).

* Memorizar o **artigo 8º, caput, 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.**

→ Lembre-se da dica "**JADE PUC**" = **J**urisprudência, **A**nalogia, **D**ireito comparado, **E**quidade, **P**rincípios, **U**sos, **C**ostumes).

Os **princípios** específicos do Direito do Trabalho são:

Proteção: estabelece o equilíbrio na relação de trabalho, favorecendo o polo hipossuficiente (a parte mais fraca, que é o empregado). Subdivide-se em três:

- **In dubio pro operário**: se houver dúvida ao interpretar uma norma, deve ser escolhida a interpretação mais favorável ao empregado.
- **Norma mais favorável**: será aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, independentemente da posição hierárquica da norma. Exceções: "negociado sobre o legislado" (artigos 611-A e 611-B da CLT) e "ACT prevalece sobre CCT" (artigo 620 da CLT).
- **Condição mais benéfica**: as condições originalmente previstas no regulamento da empresa ou em seu contrato de trabalho, se forem mais benéficas, prevalecerão mesmo quando houver uma norma posterior dispondo sobre o mesmo assunto (Súmulas 51, I, e 200 do TST).

Irrenunciabilidade ou indisponibilidade de direitos: os direitos dos trabalhadores, a princípio, são irrenunciáveis, em razão da imperatividade das normas trabalhistas. Exceções: renúncia e transação. Exemplos: Súmulas 51, II, e 276 do TST.

Continuidade da relação de emprego: presunção favorável ao empregado de que os contratos de emprego são pactuados por prazo indeterminado (Súmula 212 do TST).

Primazia da realidade: a realidade prevalece sobre o conteúdo de documentos.

Inalterabilidade contratual lesiva: o contrato de trabalho só pode ser alterado se houver mútuo consentimento e sem prejuízo ao empregado (artigo 468 da CLT). Exceção: pequenas variações (*jus variandi*).

Intangibilidade salarial: protege o salário do empregado de condutas do empregador (retenção, os atrasos e a sonegação), de credores do empregado (o salário é impenhorável) e credores do empregador (crédito privilegiado na falência). Dele decorre o princípio da **irredutibilidade salarial**: a regra é que o salário não deve ser reduzido. Exceção: artigo 7º, VI, da CF ("irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo").

--

Aguardo você para a nossa próxima aula! Bons estudos!

Um grande abraço,

Prof. Danielle Silva