

Aula 00

*TRT-SP 2ª Região (Analista Judiciário -
Área Administrativa) Passo Estratégico
de Direito do Trabalho (Profª Ana
Carolina)*

Autor:
Ana Caroline Lima

25 de Outubro de 2024

FONTES E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Sumário

Apresentação.....	2
O que é o Passo Estratégico?	3
Análise Estatística.....	4
O que é mais cobrado dentro do assunto?	4
Roteiro de revisão e pontos do assunto que merecem destaque.....	5
Aposta estratégica	10
Questões Estratégicas	11
Questionário de Revisão e Aperfeiçoamento	19
PERGUNTAS.....	19
PERGUNTAS COM RESPOSTAS	20
Lista de Questões Estratégicas.....	23
Gabarito	25
Referências Bibliográficas	26



APRESENTAÇÃO

Olá!

Inicialmente, permitam-me uma breve apresentação:



Meu nome é **Ana Caroline Lima**, tenho 40 anos e sou natural do Rio de Janeiro. Atualmente, vivo em Rondônia em virtude do exercício do cargo de **Auditora-Fiscal do Trabalho (AFT)**, tendo sido aprovada no último certame realizado em 2013. Sou formada em Administração e Direito; e pós-graduada em Gestão da Administração Pública; e Direito e Processo do Trabalho.

Minha trajetória no “mundo” dos concursos começou lá em 1994, com apenas 10 anos de idade. Passei o ano todo fazendo cursinho preparatório para o concurso de admissão a 5ª série do Colégio Militar do Rio de Janeiro – CMRJ. Sim, ia para o colégio pela manhã e fazia cursinho à tarde. Um ano de dedicação e o resultado: REPROVADA. Foi difícil para uma criança, porém, a lembrança que ficou é a de meu pai dizendo: *“Não tem problema. O próximo é seu.”*

E assim ocorreu. Novamente, prestei o concurso para o CMRJ. O ano era 1998 e o objetivo era a 1ª série do 2º grau. Um ano de muito estudo foi recompensado com a APROVAÇÃO COM LOUVOR em TERCEIRO LUGAR!

A vida seguiu, chegou a época do vestibular. A dedicação e a disciplina perduraram durante toda a adolescência e vieram mais aprovações: Engenharia de Produção na UERJ e ACADEMIA DA FORÇA AÉREA.

Com 18 anos, no início de 2002, ingressava nas fileiras da Força Aérea Brasileira, como Cadete Intendente. Na carreira militar, permaneci até o posto de Capitão. Durante esse período, também me dediquei ao Direito, me formando em 2011 e me especializando, logo depois, em Direito do Trabalho. Nessa pós-graduação, tive o primeiro contato com a carreira de AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO, a qual me despertou enorme interesse.

Retornei, portanto, ao “mundo” dos concursos, sabendo que não seria fácil. Trabalhando o dia inteiro e recém-casada, não tinha muito tempo para os estudos. Nesse momento decisivo, um grande amigo me apresentou o **ESTRATÉGIA CONCURSOS**. Agarrei-me aos PDF com “unhas e dentes” e obtive a sonhada APROVAÇÃO em 48º lugar.

Estou extremamente feliz de ter a oportunidade de trabalhar na equipe do “Passo”, pois tenho convicção de que nossos relatórios e simulados proporcionarão uma preparação diferenciada para a conquista da tão sonhada aprovação.



O QUE É O PASSO ESTRATÉGICO?

O Passo Estratégico é um material escrito e enxuto que possui dois objetivos principais:

- a) orientar revisões eficientes;
- b) destacar os pontos mais importantes e prováveis de serem cobrados em prova.

Assim, o Passo Estratégico pode ser utilizado tanto para **turbinar as revisões dos alunos mais adiantados nas matérias, quanto para maximizar o resultado na reta final de estudos por parte dos alunos que não conseguirão estudar todo o conteúdo do curso regular.**

Em ambas as formas de utilização, como regra, **o aluno precisa utilizar o Passo Estratégico em conjunto com um curso regular completo.**

Isso porque nossa didática é direcionada ao aluno que já possui uma base do conteúdo.

Assim, se você vai utilizar o Passo Estratégico:

- a) **como método de revisão**, você precisará de seu curso completo para realizar as leituras indicadas no próprio Passo Estratégico, em complemento ao conteúdo entregue diretamente em nossos relatórios;
- b) **como material de reta final**, você precisará de seu curso completo para buscar maiores esclarecimentos sobre alguns pontos do conteúdo que, em nosso relatório, foram eventualmente expostos utilizando uma didática mais avançada que a sua capacidade de compreensão, em razão do seu nível de conhecimento do assunto.

Seu cantinho de estudos famoso!

Poste uma foto do seu cantinho de estudos nos stories do Instagram e nos marque:



[@passoestrategico](https://www.instagram.com/passoestrategico)

Vamos repostar sua foto no nosso perfil para que ele fique famoso entre milhares de concurseiros!



ANÁLISE ESTATÍSTICA

Inicialmente, convém destacar os percentuais de incidência de todos os assuntos previstos no nosso curso – quanto maior o percentual de cobrança de um dado assunto, maior sua importância:

Assunto	Grau de incidência em concursos de Tribunais Trabalhistas desde 2018
Duração do Trabalho	25,68%
Extinção do Contrato de Trabalho	18,92%
Salário e Remuneração	13,71%
Trabalho do Menor e da Mulher. Segurança e Medicina do Trabalho. Prescrição e Decadência. Demais temas sobre Direito Individual do Trabalho	10,42%
Relação de Emprego e Empregador	9,65%
Contrato individual de Trabalho e Alteração do Contrato de Trabalho	9,65%
Direito Coletivo do Trabalho	9,27%
Fontes e Princípios do Direito do Trabalho	2,70%

O que é mais cobrado dentro do assunto?

Considerando os tópicos que compõem o nosso assunto, possuímos a seguinte distribuição percentual:

Tópico	% de cobrança
Fontes do Direito do Trabalho	21,4%
Princípios do Direito do Trabalho	78,6%



ROTEIRO DE REVISÃO E PONTOS DO ASSUNTO QUE MERECEM DESTAQUE

A ideia desta seção é apresentar um roteiro para que você realize uma revisão completa do assunto e, ao mesmo tempo, destacar aspectos do conteúdo que merecem atenção.

Para revisar e ficar bem-preparado no assunto, você precisa, basicamente, seguir os passos abaixo discriminados:

1. Entender o conceito de **fontes do Direito do Trabalho**.

1.1. **Conceito**

Fontes do Direito do Trabalho correspondem à origem, ou seja, aos modos de formação desse ramo do Direito

2. Guardar as classificações das fontes do Direito do Trabalho, que se dividem em fontes materiais e formais.

2.1. **Fontes materiais do Direito do Trabalho**

São os fatos sociais, econômicos e políticos ocorridos em algum momento histórico que contribuem para a formação e conteúdo das normas jurídicas trabalhistas.

2.2. **Fontes formais do Direito do Trabalho**

As fontes formais do direito trabalhista são as normas do ordenamento jurídico. Podem ser divididas em heterônomas e autônomas.

2.2.1. **Fontes heterônomas**

Conjunto de normas estabelecidas pelo Estado. As principais são:

- a) *Constituição Federal (CF/88)*: é a principal fonte do Direito do Trabalho, a base de todas as demais normas trabalhistas. Estão consagrados na CF/88 os direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como: proteção contra a despedida arbitrária, seguro-desemprego, FGTS, limitação da jornada de trabalho (art. 7º, CF/88);
- b) *Leis*: regramento dos aspectos gerais e específicos das relações de trabalho, editadas pelo Poder Legislativo e promulgadas pelo Executivo. Correspondem à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e demais leis esparsas;
- c) *Medidas Provisórias (MPs)*: normas de urgência editadas pelo Presidente da República, com eficácia imediata e vigência temporária até a conversão em lei pelo Congresso Nacional (art. 62, CF/88);



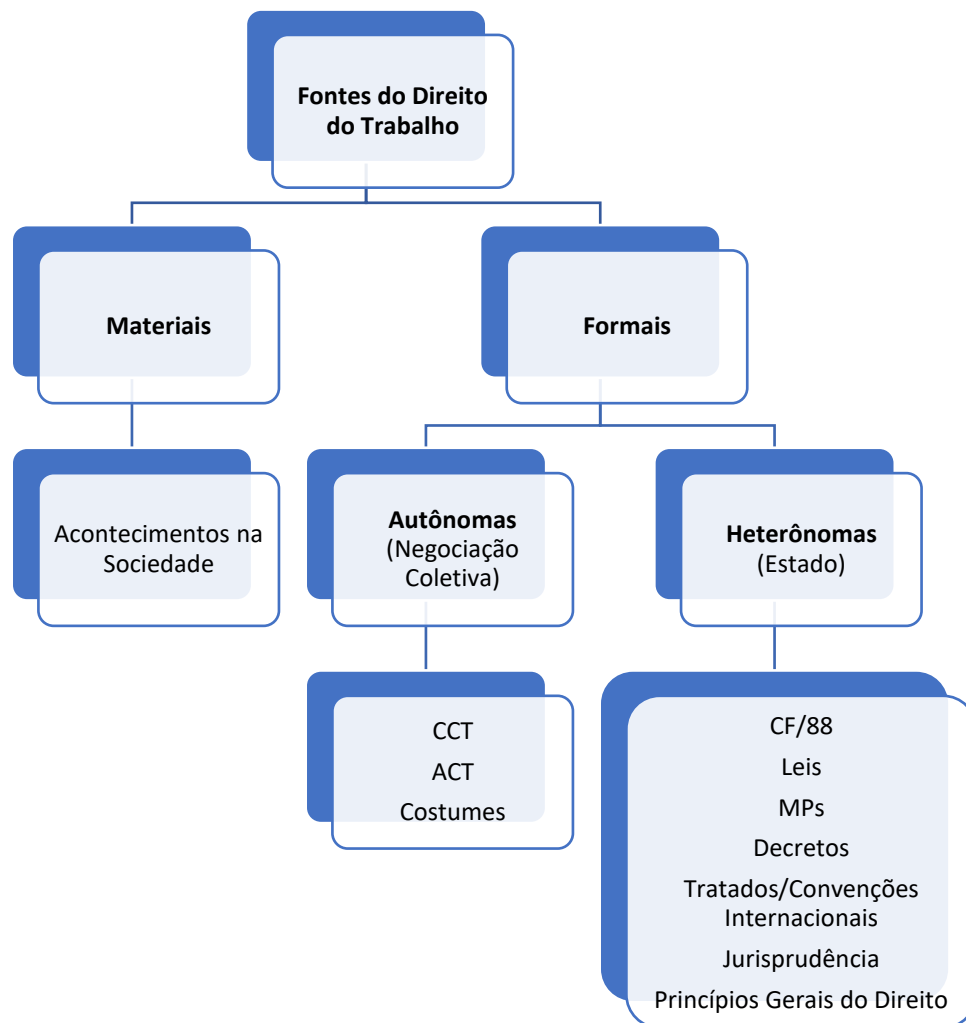
- d) *Decretos*: instrumentos normativos que regulamentam a execução de leis, expedidos pelo Presidente da República. Exemplo: Regulamento do Adicional de Insalubridade (art. 192, CLT);
- e) *Tratados e Convenções Internacionais*: incluem as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, após ratificadas pelo Brasil, integram o sistema jurídico brasileiro. Exemplos: Convenções nº 87 (liberdade sindical) e nº 132 (férias) da OIT;
- f) *Jurisprudência*: Conjunto de decisões dos tribunais regionais do trabalho, e do Tribunal Superior do Trabalho, que orientam a aplicação e interpretação das normas. Exemplo: Súmula 331 do TST (terceirização); e
- g) *Princípios Gerais do Direito*: Diretrizes que orientam a interpretação e aplicação das leis trabalhistas. Em geral, estão previstos na Constituição Federal e na CLT. Exemplos: Princípios da primazia da realidade, da irredutibilidade salarial e da norma mais favorável.

2.2.2. Fontes autônomas

Regras criadas pelos próprios destinatários, ou seja, trabalhadores e empregadores, por meio da negociação coletiva. São elas:

- a) *Convenções Coletivas de Trabalho (CCT)*: acordos entre sindicatos de trabalhadores e empregadores que determinam benefícios e condições de trabalho para as categorias representadas. Prevaecem sobre a legislação ordinária em casos de direitos negociáveis;
- b) *Acordos Coletivos de Trabalho (ACT)*: negociações entre um sindicato e uma ou mais empresas, estabelecendo condições específicas de trabalho. Os ACT prevaecem sobre a CCT em caso de condições mais benéficas (art. 620, CLT); e
- c) *Usos e Costumes*: práticas reiteradas e aceitas nas relações de trabalho, utilizadas na ausência de disposições legais ou contratuais específicas (art. 8º, CLT).





3. Saber que existe **hierarquia entre as fontes do Direito do Trabalho**, sempre prevalecendo a norma específica sobre a geral, garantindo a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. Porém, com o advento da Reforma Trabalhista, em 2017, o art. 611-A da CLT estabeleceu diversas situações em que prevalece as regras negociadas pelas partes, e não a legislada, excluindo, em certas hipóteses, a incidência da norma mais favorável ao empregado.

4. Entender e decorar o que representa cada um dos **Princípios do Direito do Trabalho**, assunto mais importante desta aula, conforme estatística anteriormente trazida. É muito importante saber diferenciá-los, uma vez que as questões costumam misturar os conceitos para confundir o candidato. Esses princípios são diretrizes que baseiam e regulam o sistema jurídico trabalhista, orientando a interpretação e aplicação das normas trabalhistas, visando o equilíbrio entre as partes da relação de trabalho. Garantem, assim, uma proteção mínima ao trabalhador. Em síntese, são os seguintes:

4.1. Princípio Protetor

Possui o objetivo de proteger o trabalhador, a parte hipossuficiente da relação de trabalho. Este princípio subdivide-se em três. São eles:

1. *In dubio pro operario*: em caso de dúvida de interpretação da norma, sempre se deve optar pela interpretação que mais favoreça o trabalhador;



- II. *Norma mais favorável*: existindo mais de uma norma aplicável ao caso concreto, deve-se aplicar a que mais beneficia ao empregado; e
- III. *Condição mais benéfica*: a aplicação de uma nova norma trabalhista não pode significar diminuição de condições mais favoráveis ao trabalhador.

4.2. Princípio da Irrenunciabilidade

Este princípio dispõe sobre a invalidade de ato voluntário realizado pelo trabalhador renunciando algum direito que é titular, e lhe beneficia.

4.3. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Estabelece que as normas trabalhistas possuam o objetivo de dar ao contrato de trabalho a maior duração possível, vez que a relação de emprego é a fonte de subsistência do empregado e sua família.

Um dos exemplos de aplicação deste princípio é a Súmula nº 212 do TST que estabelece o ônus da prova para o empregador quanto ao término do contrato de trabalho nos casos em que há a negativa de prestação de serviços e a demissão.

SÚMULA Nº 212 - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA - 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.

4.4. Princípio da Primazia da Realidade

Possui a finalidade de fazer com que a realidade existente na relação entre trabalhador e empregador prevaleça sobre qualquer documento em sentido contrário. Assim, se houver discordância entre a realidade proveniente dos fatos e a formalidade dos documentos, a situação fática prevalecerá sobre os documentos formais.

O art. 9º da CLT consolida este princípio ao determinar a nulidade de pleno direito de documentos fabricados com o intuito de fraudar a relação de emprego.

4.5. Princípio da Irreduzibilidade Salarial

Estabelece a impossibilidade de redução do salário do trabalhador, salvo por meio de acordo ou convenção coletiva (art. 7º, VI, CF/1988; art. 468, CLT), garantindo, assim, um padrão mínimo de vida ao trabalhador.

É importante ressaltar o art. 611-A, §3º, da CLT, que determina que, no caso de cláusula pactuando redução salarial ou de jornada, o empregado deve ser protegido de demissão sem justa causa durante o período.

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



4.6. Princípio da Intangibilidade Salarial

Além da irredutibilidade salarial, para garantir a subsistência do trabalhador, está prevista a intangibilidade salarial que consiste na proibição de descontos indevidos, assegurando o pagamento correto e pontual do salário (art. 462, CLT).

Faz-se necessário a menção à Súmula nº 342 do TST, que permite, com autorização prévia e escrita do empregado, a realização de alguns descontos de seu interesse, tais como: plano de saúde, previdência privada, seguro de vida.

SUMULA Nº 342 - DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT - 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.

4.7. Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Este princípio visa proteger o trabalhador de modificações prejudiciais ao contrato de trabalho. Além disso, para ocorrer qualquer alteração, é necessário o consentimento do empregado e a ausência de danos (art. 468, CLT). Mais detalhes a seguir no título “Aposta Estratégica”.

4.8. Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

Em regra, os direitos trabalhistas são indisponíveis, ou seja, o trabalhador não pode renunciar, abdicar de seus direitos, mesmo que essa seja a sua vontade. Com isso, ocorre a proteção do trabalhador para que, em situações de desamparo, não seja compelido a aceitar condições inferiores para manter o emprego (art. 9º, 444 e 468, CLT).

4.9. Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

Os ditames da legislação trabalhista são imperativos; não há possibilidade de afastamento através de acordo das partes, exceto: situações que tragam benefícios ao trabalhador. Consiste em uma limitação da autonomia das partes, garantindo uma proteção mínima ao empregado.



APOSTA ESTRATÉGICA

A ideia desta seção é apresentar os pontos do conteúdo que mais possuem chances de serem cobrados em prova, considerando o histórico de questões da banca em provas de nível semelhante à nossa, bem como as inovações no conteúdo, na legislação e nos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

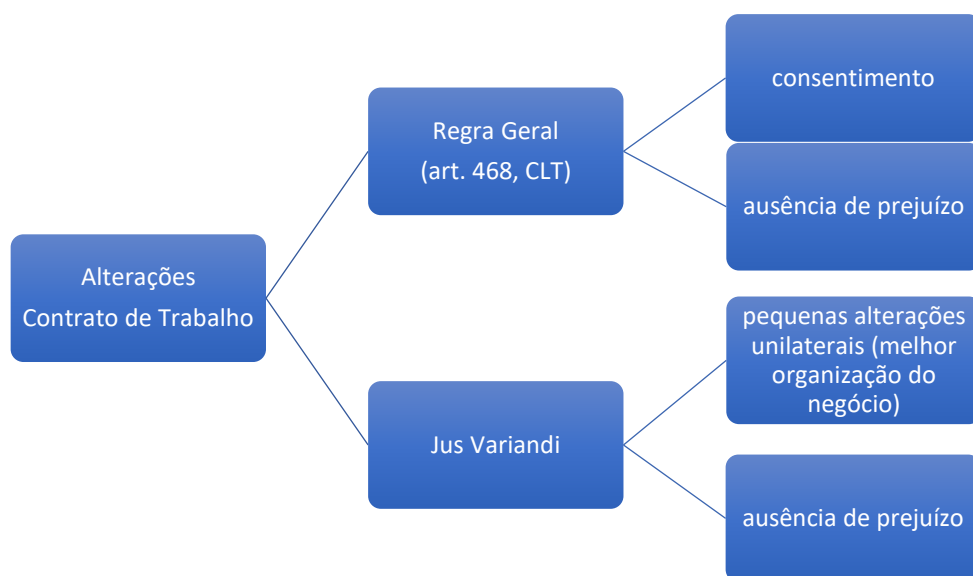
Um tema recorrente nas provas de concurso é o **Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva**, previsto no art. 468, *caput*, da CLT e proveniente de um dos pilares do Direito Civil: *pacta sunt servanda* (os contratos existem para serem cumpridos).

Art. 468 - 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.

A inalterabilidade contratual lesiva, em regra, determina a vedação de alterações no contrato de trabalho que tragam prejuízos ao empregado. Assim, as modificações favoráveis são possíveis e incentivadas pela legislação trabalhista.

Uma das hipóteses de mitigação deste princípio é o *jus variandi*, ou seja, alterações não substanciais realizadas pelo empregador visando a melhor administração do empreendimento, tais como: mudança do horário de trabalho, nova definição do uniforme e alteração do endereço do estabelecimento comercial. Portanto, trata-se de mudanças que não atingem o núcleo das cláusulas contratuais nem, tampouco, são danosas ao trabalhador.

É importante ficar atento ao art. 611-A da CLT que permitiu a negociação coletiva de algumas cláusulas do contrato de trabalho, ocorrendo a flexibilização e, assim, evitando prejuízos.



QUESTÕES ESTRATÉGICAS

Nesta seção, apresentamos e comentamos uma amostra de questões objetivas selecionadas estrategicamente: são questões com nível de dificuldade semelhante ao que você deve esperar para a sua prova e que, em conjunto, abordam os principais pontos do assunto.

A ideia, aqui, não é que você fixe o conteúdo por meio de uma bateria extensa de questões, mas que você faça uma boa revisão global do assunto a partir de, relativamente, poucas questões.



1. (FCC - 2018 - Técnico Judiciário - TRT 6ª Região / Administrativa / "Sem Especialidade") 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.

Comentários

Para responder essa questão, é necessário a análise do art. 8º, CLT, pois neste dispositivo estão elencadas as fontes subsidiárias.

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

A única alternativa que não está presente no art. 8º é a letra "e" (convenção coletiva de trabalho), sendo esta a resposta da questão.

Assim, a resposta correta é a alternativa E.



2. (FCC - 2018 - Analista Judiciário - TRT 2ª Região / Judiciária / "Sem Especialidade") Acerca das fontes do Direito do Trabalho, considere:

I. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, apenas pela jurisprudência, por analogia, por equidade, pelo direito comparado e outros princípios e normas gerais de direito, admitindo-se, excepcionalmente, que um interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

II. 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.

III. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho, além de analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei), poderá anular cláusulas coletivas com base em juízos de valor sobre o pactuado, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção adequada na autonomia da vontade coletiva.

Está correto o que se afirma APENAS em:

- a) I.
- b) II.
- c) II e III.
- d) I e III.
- e) I e II.

Comentários

A resposta desta questão encontra-se na literalidade do art. 8º da CLT. Analisaremos cada afirmativa separadamente, comparando a afirmativa com o dispositivo em lei.

Afirmativa I – INCORRETA – “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, ~~apenas pela jurisprudência~~, por analogia, por equidade, pelo direito comparado e outros princípios e normas gerais de direito, admitindo-se, ~~excepcionalmente, que um interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.~~”

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

Afirmativa II – CORRETA – “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem



criar obrigações que não estejam previstas em lei.” – Trata-se de uma simples reprodução do art. 8º, § 2º, da CLT.

§ 2o Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Afirmativa III – INCORRETA – “No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho, ~~além de analisar~~ a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei), ~~poderá anular cláusulas coletivas com base em juízos de valor sobre o pactuado~~, balizando sua atuação pelo princípio da ~~intervenção adequada~~ na autonomia da vontade coletiva.”

*§ 3o No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho **analisará exclusivamente** a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da **intervenção mínima** na autonomia da vontade coletiva.*

Assim, apenas a afirmativa II está correta, sendo o gabarito a letra "b".

3. (FCC - 2018 - Técnico Judiciário - TRT 15ª Região /Administrativa/"Sem Especialidade") 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.

Comentários

Para responder essa questão vale analisar rapidamente os conceitos abaixo:

Fontes Materiais: geradas por um conjunto de fenômenos sociais - revoluções, greves, manifestações;

Fontes Formais: normas jurídicas, seria quando o direito toma forma. Dividem-se em:

- **Formais Autônomas:** Criadas pelo próprio destinatário (Contrato Coletivo, Acordo Coletivo, Convenção Coletiva, Costumes).
- **Formais Heterônomas:** Criadas pelo Estado. (Lei, Decreto Lei, Constituição, Convenções, decisões judiciais);



Conforme a explicação acima:

- **Sentenças normativas da Justiça do Trabalho - Fonte Formal Heterônoma** – as sentenças são criadas por juízes pertencentes ao Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, órgãos do Poder Judiciário Nacional (**Estado**);

- **Costumes – Fonte Formal Autônoma** – são criados pelo empregador e trabalhador, ou seja, pessoas que serão atingidas pela situação (**destinatário**);

- **Convenção Coletiva de Trabalho – Fonte Formal Autônoma** – são criados pelo empregador e trabalhador, através de seus sindicatos, ou seja, pessoas que serão atingidas pela situação (**destinatário**).

Portanto, tais fontes são respectivamente formal heterônima, formal autônoma e formal autônoma.

Outra maneira de resolução é **ELIMINAR** as alternativas que as fontes materiais são divididas em autônoma e heterônoma, vez que **APENAS AS FONTES FORMAIS**, possuem essa classificação. Portanto, as alternativas a,b, c, d estão incorretas, sendo correta a alternativa E.

Assim, o gabarito é a letra "E".

4. (FCC - 2023 - Analista Judiciário (TRT 18ª Região / Judiciária / "Sem Especialidade") O princípio norteador do exercício do *jus variandi* pelo empregador, conforme disciplina a Consolidação das Leis do Trabalho é o:

a) do in dubio pro operario, desde que haja acordo mútuo entre empregado e empregador, sendo irrelevante o resultado de prejuízo ao trabalhador.

b) da ausência de prejuízo ao empregado, independente de haver ou não mútuo consentimento.

c) da primazia da realidade, não sendo relevante o resultado de prejuízo ao empregado.

d) da condição mais benéfica ao trabalhador, não sendo condição essencial a concordância do empregado.

e) do mútuo consentimento, aliado ao da ausência de prejuízo, quer direto, quer indireto ao empregado.

Comentários

Art. 468 - 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.

A regra geral do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, prevista no art. 468, CLT, é de que as regras contratuais apenas podem ser **alteradas com mútuo consentimento e ausência de prejuízo ao trabalhador**.

No entanto, existe uma exceção, o *jus variandi*, que podem ser alterações **autorizadas e previstas em lei ou pequenas alterações na organização da empresa**.



Letra A – Incorreta. a) do in dubio pro operario, desde que haja acordo mútuo entre empregado e empregador, sendo ~~irrelevante o resultado de prejuízo ao trabalhador~~.

Letra B – Incorreta. b) da ausência de prejuízo ao empregado, ~~independente de haver ou não~~ mútuo consentimento.

Letra C – Incorreta. c) da primazia da realidade, ~~não sendo relevante o resultado de prejuízo~~ ao empregado.

Letra D – Incorreta. d) da condição mais benéfica ao trabalhador, ~~não sendo condição essencial a concordância do empregado~~.

Letra E – Correta. e) do mútuo consentimento, aliado ao da ausência de prejuízo, quer direto, quer indireto ao empregado.

Assim, o gabarito é a letra "e".

5. (FCC - 2023 - Analista Judiciário - TRT 21ª Região / Administrativa / "Sem Especialidade") Considerando que o Direito do Trabalho é um ramo jurídico autônomo, evidente que possui princípios próprios diferentes dos que inspiram os outros ramos da ciência Jurídica. Nesse contexto, sobre os princípios do Direito do Trabalho:

a) o princípio protetor abrange três facetas distintas: boa fé objetiva, primazia da realidade e irrenunciabilidade, todas integrando o conceito amplo de proteção ao trabalhador e não sendo aplicáveis ao empregador.

b) o princípio da irrenunciabilidade decorre do pacta sunt servanda e visa dar segurança jurídica contratual, impedindo renúncia de direitos e de garantias decorrentes do contrato de trabalho por qualquer das partes.

c) a regra da norma mais favorável, decorrente do princípio protetor, tem aplicação ampla e geral no âmbito do Direito do Trabalho, não havendo exceções admitidas em relação à mesma.

d) o princípio da primazia da realidade deve ser aplicado a ambas as partes do contrato de trabalho, e não apenas aos trabalhadores.

e) o princípio da continuidade da relação de emprego impõe que se busque a conservação da fonte de trabalho, visando a manutenção do sustento do trabalhador e da sua família, sendo fundamento para a vedação das rescisões imotivadas do contrato de trabalho.

Comentários

Letra A – Incorreta. a) o princípio protetor abrange três facetas distintas: ~~boa fé objetiva, primazia da realidade e irrenunciabilidade~~, todas integrando o conceito amplo de proteção ao trabalhador e não sendo aplicáveis ao empregador.

O princípio protetor está vinculado à ideia de se atribuir interpretação mais favorável ao trabalhador na aplicação da norma jurídica. Possui três desdobramentos, mas esses não são a **boa fé objetiva, primazia da realidade e irrenunciabilidade**. Os desdobramentos, na realidade, são:



- a) **in dubio pro operario** - em caso de dúvida, interpreta-se a favor do trabalhador;
- b) **condição mais benéfica** - não se pode alterar as condições contratuais para prejudicar o empregado;
- c) **norma mais favorável** - deve ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador.

Letra B – Incorreta. b) o princípio da **irrenunciabilidade** decorre do pacta sunt servanda e visa dar segurança jurídica contratual, impedindo renúncia de direitos e de garantias decorrentes do contrato de trabalho por qualquer das partes.

Nesta alternativa, o princípio definido é o da **INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA**, vez que este possui origem no *pacta sunt servanda*. Assim, para que sejam lícitas as alterações contratuais no contrato trabalhista, são necessários o consentimento do trabalhador e do empregador, bem como a ausência de prejuízo ao trabalhador (art. 468, CLT).

Letra C – Incorreta. c) a regra da norma mais favorável, decorrente do princípio protetor, tem aplicação ampla e geral no âmbito do Direito do Trabalho, **não havendo exceções admitidas em relação à mesma.**

Este princípio não é absoluto, existem exceções previstas na legislação, a exemplo da situação em que a norma mais favorável é contrária a uma norma de ordem pública (art.444, CLT).

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes

Letra D – Correta. d) o princípio da primazia da realidade deve ser aplicado a ambas as partes do contrato de trabalho, e não apenas aos trabalhadores.

Conforme o princípio da primazia da realidade **os fatos prevalecem sobre as condições de trabalho pactuadas**, pois na relação de emprego a verdade real é buscada.

Letra E – Incorreta. e) o princípio da continuidade da relação de emprego impõe que se busque a conservação da fonte de trabalho, visando a manutenção do sustento do trabalhador e da sua família, sendo fundamento para a **vedação das rescisões imotivadas do contrato de trabalho.**

É possível a rescisão imotivada do contrato de trabalho, desde que haja o pagamento das respectivas indenizações.

O gabarito é a alternativa “d”.

6. (FCC - 2018 - Analista Judiciário - TRT 6ª Região / Judiciária / "Sem Especialidade") 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.

Comentários

Letra A – Incorreta. a) Havendo ~~conflito entre duas normas jurídicas~~, prevalece a mais favorável ao empregado.

Esta afirmativa refere-se ao **princípio da norma mais favorável**, e não a condição mais benéfica do trabalhador.

Letra B – Incorreta. b) Havendo ~~dúvida quanto ao alcance~~ da norma tutelar, julga-se a favor do empregado.

Esta afirmativa possui relação com o princípio in dubio pro operario. No entanto, neste princípio, não há dúvida quanto ao alcance da regra, e sim, sobre a **interpretação que deve ser aplicada**.

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

A reforma trabalhista trouxe mudanças na hierarquia das normas, prevalecendo o negociado sobre o legislado **em algumas situações**. No entanto, esta alternativa **não possui relação direta com a condição mais benéfica**.

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

Nesta situação hipotética, o empregado, já admitido, realiza suas atividades laborais sob condições mais benéficas. Caso sejam alteradas, não lhe serão aplicadas, vez que trariam prejuízos. No entanto, para os novos empregados serão aplicadas as novas regras, pois não existe realidade fática mais benéfica anterior nesta nova relação.

É o disposto na Súmula nº 51 do TST.

**SÚMULA Nº 51 - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO.
ART. 468 DA CLT**

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.



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

Esta alternativa era a redação anterior do art. 620, CLT. Após a reforma trabalhista, o Acordo Coletivo de Trabalho sempre prevalecerá ao Convenção Coletiva de Trabalho.

*Art. 620. As condições estabelecidas em **acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão** sobre as estipuladas em **convenção coletiva de trabalho**. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*

O gabarito é a alternativa “d”.



QUESTIONÁRIO DE REVISÃO E APERFEIÇOAMENTO

A ideia do questionário é elevar o nível da sua compreensão no assunto e, ao mesmo tempo, proporcionar uma outra forma de revisão de pontos importantes do conteúdo, a partir de perguntas que exigem respostas subjetivas.

São questões um pouco mais desafiadoras, porque a redação de seu enunciado não ajuda na sua resolução, como ocorre nas clássicas questões objetivas.

O objetivo é que você realize uma autoexplicação mental de alguns pontos do conteúdo, para consolidar melhor o que aprendeu ;)

Além disso, as questões objetivas, em regra, abordam pontos isolados de um dado assunto. Assim, ao resolver várias questões objetivas, o candidato acaba memorizando pontos isolados do conteúdo, mas muitas vezes acaba não entendendo como esses pontos se conectam.

Assim, no questionário, buscaremos trazer também situações que ajudem você a conectar melhor os diversos pontos do conteúdo, na medida do possível.

É importante frisar que não estamos adentrando em um nível de profundidade maior que o exigido na sua prova, mas apenas permitindo que você compreenda melhor o assunto de modo a facilitar a resolução de questões objetivas típicas de concursos, ok?

Nosso compromisso é proporcionar a você uma revisão de alto nível!

Vamos ao nosso questionário:

PERGUNTAS

1. O que são fontes do Direito do Trabalho?
2. Como se classificam as fontes do Direito do Trabalho?
3. O que são fontes materiais do Direito do Trabalho?
4. O que são fontes formais do Direito do Trabalho?
5. O que são fontes heterônomas no Direito do Trabalho?
6. Quais são as principais fontes heterônomas do Direito do Trabalho?
7. O que são fontes autônomas no Direito do Trabalho?
8. O que é uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)?
9. O que é um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)?
10. O que significa a hierarquia entre as fontes do Direito do Trabalho?
11. O que são princípios do Direito do Trabalho?
12. Quais são os três subprincípios do Princípio Protetor?
13. O que estabelece o Princípio da Irrenunciabilidade?
14. O que é o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego?
15. O que é o Princípio da Primazia da Realidade?
16. O que estabelece o Princípio da Irredutibilidade Salarial?



17. O que determina o Princípio da Intangibilidade Salarial?
18. O que é o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva?
19. Onde está previsto o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva?
20. O que é o *jus variandi*?
21. O que estabelece o art. 611-A da CLT em relação ao Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva?
22. O que é o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas?

PERGUNTAS COM RESPOSTAS

1. O que são fontes do Direito do Trabalho?

Fontes do Direito do Trabalho correspondem à origem, ou seja, aos modos de formação do Direito Trabalhista.

2. Como se classificam as fontes do Direito do Trabalho?

As fontes do Direito do Trabalho se classificam em fontes materiais e fontes formais.

3. O que são fontes materiais do Direito do Trabalho?

São fatos sociais, econômicos e políticos ocorridos em algum momento histórico, que contribuem para a formação e conteúdo das normas jurídicas trabalhistas.

4. O que são fontes formais do Direito do Trabalho?

São as normas do ordenamento jurídico e podem ser divididas em fontes heterônomas e autônomas.

5. O que são fontes heterônomas no Direito do Trabalho?

São normas estabelecidas pelo Estado, como a Constituição Federal, leis, medidas provisórias, decretos, tratados internacionais, jurisprudência e princípios gerais do direito.

6. Quais são as principais fontes heterônomas do Direito do Trabalho?

São elas: Constituição Federal, Leis, Medidas Provisórias, Decretos, Tratados e Convenções Internacionais, Jurisprudência e Princípios Gerais do Direito

7. O que são fontes autônomas no Direito do Trabalho?

São regras criadas pelos próprios destinatários, trabalhadores e empregadores, por meio de negociação coletiva, como convenções e acordos coletivos de trabalho, usos e costumes.

8. O que é uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)?

É um acordo entre sindicatos de trabalhadores e empregadores que determina benefícios e condições de trabalho, prevalecendo sobre a legislação ordinária em casos de direitos negociáveis.



9. O que é um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)?

É uma negociação entre um sindicato e uma ou mais empresas, estabelecendo condições específicas de trabalho, prevalecendo sobre a CCT em caso de condições mais benéficas.

10. O que significa a hierarquia entre as fontes do Direito do Trabalho?

Essa hierarquia significa que, no Direito Trabalhista, prevalece a norma específica sobre a geral, garantindo a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, salvo algumas exceções da Reforma Trabalhista de 2017.

11. O que são princípios do Direito do Trabalho?

São diretrizes que orientam a interpretação e aplicação das normas trabalhistas, visando o equilíbrio entre as partes e a proteção mínima ao trabalhador.

12. Quais são os três subprincípios do Princípio Protetor?

São eles: *In dubio pro operario*; Norma mais favorável, e Condição mais benéfica

13. O que estabelece o Princípio da Irrenunciabilidade?

Estabelece que o trabalhador não pode renunciar voluntariamente a direitos que lhe beneficiam.

14. O que é o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego?

Esse princípio visa dar ao contrato de trabalho a maior duração possível, garantindo a subsistência do trabalhador e sua família.

15. O que é o Princípio da Primazia da Realidade?

A realidade prevalece sobre qualquer documento em sentido contrário, ou seja, os fatos prevalecem sobre a formalidade dos documentos.

16. O que estabelece o Princípio da Irreduzibilidade Salarial?

Estabelece que o salário do trabalhador não pode ser reduzido, salvo por acordo ou convenção coletiva.

17. O que determina o Princípio da Intangibilidade Salarial?

Proíbe descontos indevidos no salário, garantindo o pagamento correto e pontual.

18. O que estabelece o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva?

Estabelece que qualquer modificação no contrato de trabalho só pode ocorrer com o consentimento do empregado e sem prejuízos.



19. Onde está previsto o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva?

Está previsto no art. 468, caput, da CLT.

20. O que é o *jus variandi*?

Jus variandi é a possibilidade de o empregador realizar alterações não substanciais no contrato de trabalho, visando à melhor administração do empreendimento, como mudanças de horário, uniforme ou endereço.

21. O que estabelece o art. 611-A da CLT em relação ao Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva?

O art. 611-A da CLT permite a negociação coletiva de algumas cláusulas do contrato de trabalho, flexibilizando-as para evitar prejuízos ao empregado.

22. O que é o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas?

As normas trabalhistas são imperativas e não podem ser afastadas por acordo, salvo em benefício do trabalhador.

Bom estudo!

Siga firme até a aprovação!

Ana Caroline Lima



@anacaroline.aft



LISTA DE QUESTÕES ESTRATÉGICAS

1. (FCC - 2018 - Técnico Judiciário - TRT 6ª Região / Administrativa / "Sem Especialidade") 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.

2. (FCC - 2018 - Analista Judiciário - TRT 2ª Região / Judiciária / "Sem Especialidade") Acerca das fontes do Direito do Trabalho, considere:

I. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, apenas pela jurisprudência, por analogia, por equidade, pelo direito comparado e outros princípios e normas gerais de direito, admitindo-se, excepcionalmente, que um interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

II. 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.

III. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho, além de analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei), poderá anular cláusulas coletivas com base em juízos de valor sobre o pactuado, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção adequada na autonomia da vontade coletiva.

Está correto o que se afirma APENAS em:

- a) I.
- b) II.
- c) II e III.
- d) I e III.
- e) I e II.



3. (FCC - 2018 - Técnico Judiciário - TRT 15ª Região / Administrativa / "Sem Especialidade") 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.

4. (FCC - 2023 - Analista Judiciário (TRT 18ª Região / Judiciária / "Sem Especialidade") O princípio norteador do exercício do jus variandi pelo empregador, conforme disciplina a Consolidação das Leis do Trabalho é o:

- a) do *in dubio pro operario*, desde que haja acordo mútuo entre empregado e empregador, sendo irrelevante o resultado de prejuízo ao trabalhador.
- b) da ausência de prejuízo ao empregado, independente de haver ou não mútuo consentimento.
- c) da primazia da realidade, não sendo relevante o resultado de prejuízo ao empregado.
- d) da condição mais benéfica ao trabalhador, não sendo condição essencial a concordância do empregado.
- e) do mútuo consentimento, aliado ao da ausência de prejuízo, quer direto, quer indireto ao empregado.

5. (FCC - 2023 - Analista Judiciário - TRT 21ª Região / Administrativa / "Sem Especialidade") Considerando que o Direito do Trabalho é um ramo jurídico autônomo, evidente que possui princípios próprios diferentes dos que inspiram os outros ramos da ciência Jurídica. Nesse contexto, sobre os princípios do Direito do Trabalho:

- a) o princípio protetor abrange três facetas distintas: boa-fé objetiva, primazia da realidade e irrenunciabilidade, todas integrando o conceito amplo de proteção ao trabalhador e não sendo aplicáveis ao empregador.
- b) o princípio da irrenunciabilidade decorre do *pacta sunt servanda* e visa dar segurança jurídica contratual, impedindo renúncia de direitos e de garantias decorrentes do contrato de trabalho por qualquer das partes.
- c) a regra da norma mais favorável, decorrente do princípio protetor, tem aplicação ampla e geral no âmbito do Direito do Trabalho, não havendo exceções admitidas em relação à mesma.
- d) o princípio da primazia da realidade deve ser aplicado a ambas as partes do contrato de trabalho, e não apenas aos trabalhadores.



e) o princípio da continuidade da relação de emprego impõe que se busque a conservação da fonte de trabalho, visando a manutenção do sustento do trabalhador e da sua família, sendo fundamento para a vedação das rescisões imotivadas do contrato de trabalho.

6. (FCC - 2018 - Analista Judiciário (TRT 6ª Região)/Judiciária/"Sem Especialidade") 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 estas 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.

Gabarito



- 1. Letra E
- 2. Letra B
- 3. Letra E
- 4. Letra E
- 5. Letra D
- 6. Letra D



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. 9. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

Resende, Ricardo. Direito do Trabalho. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020.



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.