

**Art. 8º da CLT.** As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela **jurisprudência**<sup>9</sup>, 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. (grifos acrescentados)

### ***1.2.3. Hierarquia das fontes formais***

Nos demais ramos do direito (D. Constitucional, D. Administrativo etc.) há uma rígida hierarquia das fontes formais (CF prevalece sobre as leis; leis são superiores aos decretos etc.). No Direito do Trabalho, por força do princípio da norma mais favorável, aplica-se a fonte mais favorável aos trabalhadores.

Dessa forma, se a Constituição Federal entrar em conflito com um acordo coletivo, prevalecerá o acordo se este for mais benéfico ao trabalhador. Exemplo: a Constituição Federal prevê férias anuais acrescidas de 1/3. Se houver um acordo coletivo que institua adicional de férias de 100% do salário, prevalecerá o acordo sobre a Constituição Federal, pois ele é mais benéfico ao trabalhador.

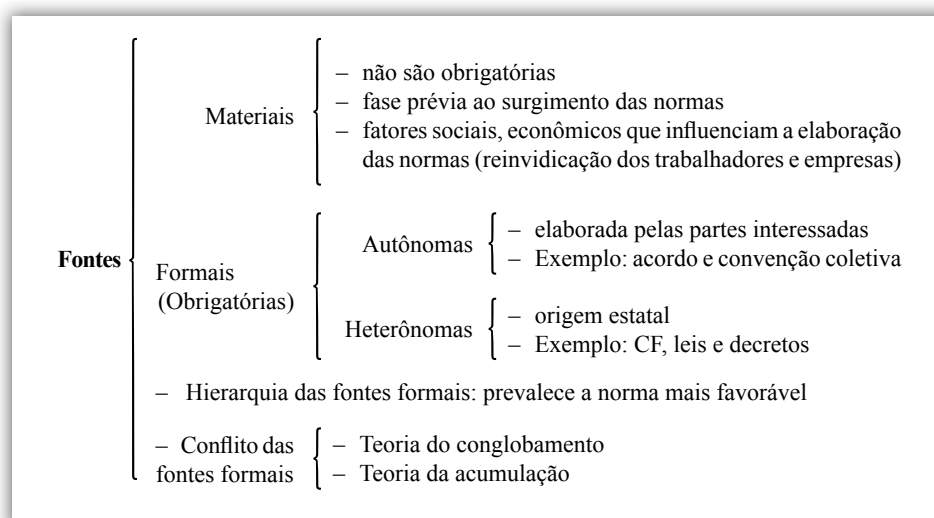
### ***1.2.4. Conflito entre fontes formais***

Ocorre, com frequência, o conflito entre fontes formais do direito. Exemplo: um acordo coletivo que prevê adicional de férias mais elevado do que o previsto na CLT e uma convenção coletiva prevendo décimo quarto salário, mas é prejudicial no tocante às férias. Nesse caso, qual dessas fontes o intérprete deverá aplicar? A resposta dependerá da teoria adotada.

A **teoria do conglobamento** defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade. Assim sendo, o intérprete deverá analisá-la no conjunto. Se o acordo coletivo for o mais favorável ao trabalhador, será aplicado como um todo. Essa teoria é a majoritária na jurisprudência e doutrina<sup>10</sup>.

9. Jurisprudência é a decisão reiterada no mesmo sentido sobre a mesma matéria. Discute-se acerca da jurisprudência como fonte formal do direito e prevalece na doutrina e na jurisprudência apenas como forma de interpretação do direito. Entretanto, no concurso de Técnico do TRT, exige-se o conhecimento do texto da lei, portanto indica-se a memorização nos exatos termos do art. 8º da CLT.
10. “A teoria do conglobamento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justalabalhista com a essencial noção de *sistema* inerente à ideia de Direito – e de ciência.” DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 183.

A **teoria da acumulação**, por sua vez, é no sentido de que o intérprete deverá aplicar todas as fontes no caso concreto, utilizando-se ao mesmo tempo dos artigos e cláusulas que são favoráveis ao trabalhador, desprezando os dispositivos desfavoráveis. A aplicação dessa teoria onera o empregador e fragmenta o sistema jurídico. É, portanto, a teoria minoritária.



## 2. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios representam a base do ordenamento jurídico. O Direito do Trabalho possui princípios específicos, que desempenham funções essenciais para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Esses princípios servem de orientação para os aplicadores do direito (juízes, procuradores do trabalho, advogados etc.) e têm, ainda, a função de inspirar e orientar os legisladores (deputados e senadores) na elaboração das leis.

Além disso, os princípios do Direito do Trabalho têm função integrativa<sup>11</sup>, ou seja, são aplicados para suprir a lacuna deixada pelo legislador. Exemplos:

- a) Ocorre, com frequência, o conflito entre uma lei trabalhista e um acordo coletivo (firmado entre sindicato e empresa). Qual deles o juiz deverá aplicar? Diante do princípio da norma mais favorável, aplica-se a norma mais benéfica ao trabalhador.

11. Integrar o sistema jurídico significa completar, suprir a lacuna deixada pelo legislador. Lembre-se de que o juiz não pode deixar de julgar, devendo utilizar dos métodos de integração, previstos em lei (art. 8º da CLT).

b) Empregado ingressa na Justiça do Trabalho pedindo o pagamento de aviso-prévio. Empregador alega que o contrato é de experiência, portanto não há direito ao aviso. Entretanto, a empresa não apresenta o contrato escrito nem outra prova que demonstre a existência do contrato por prazo determinado, uma vez que o contrato de experiência deve ser expresso. Assim sendo, pelo princípio da continuidade da relação empregatícia, o juiz determinará o pagamento do aviso-prévio, pois o contrato de trabalho é, em regra, firmado por prazo indeterminado e, conseqüentemente, haverá a obrigatoriedade de conceder o aviso.

Não há consenso sobre quantos são os princípios do Direito do Trabalho, pois varia de um autor para outro. Seguem, abaixo, os princípios mais importantes que norteiam o Direito do Trabalho e que aparecem, com frequência, nas provas de concurso.

### 2.1. Princípio da proteção ao trabalhador

A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao hipossuficiente<sup>12</sup>. Esse princípio protetivo tem por finalidade estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista.

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

Por outro lado, imaginemos um contrato de trabalho em que o empregador solicite ao seu empregado que comece a trabalhar aos sábados no período da tarde, alertando que há muitas pessoas querendo aquele emprego. Esse empregado irá se recusar a trabalhar aos sábados? Claro que não. A mesma situação ocorre quando o empregador pede para que ele trabalhe além da jornada de 8 horas etc. Verifica-se, assim, que a liberdade em contratar é menor nas relações de trabalho, em virtude da subordinação, havendo a necessidade do princípio protetor.

12. Hipossuficiente é a parte economicamente mais fraca na relação jurídica trabalhista, isto é, o empregado.

De acordo com o Professor José Cairo Júnior:

Pela regra do Direito Civil, todos são iguais perante a lei e devem ser tratados de forma igualitária por ela. Isso não ocorre no Direito Laboral. Reconhece-se que não existe uma igualdade entre empregados e empregadores, em face da superioridade econômica e jurídica destes últimos em relação aos primeiros. Para equilibrar a relação havida entre os atores sociais, o Direito do Trabalho procura proteger o empregado contra o desejo insaciável de lucro do empresário<sup>13</sup>.

Desse princípio protetivo, decorrem outros três princípios:

### **2.1.1. *In dubio pro operario***

Quando houver várias interpretações sobre a mesma norma, o intérprete utilizará a interpretação mais favorável ao trabalhador. Ressalta-se que esse princípio foi superado pelo princípio da norma mais favorável. Ademais, não se aplica o princípio *in dubio pro operario* na área processual. No processo, as partes serão iguais, recebem o mesmo tratamento. Exemplo: prazo idêntico para apresentar razões finais e ingressar com recurso.

### **2.1.2. *Norma mais favorável***

Entre duas ou mais normas possíveis de ser aplicadas, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. Exemplo: há convenção coletiva e acordo coletivo que preveem cláusulas de férias. O intérprete (juiz, advogado, procurador do trabalho) deverá analisar qual desses instrumentos é mais favorável ao trabalhador, no tocante às férias, e aplicá-lo à relação empregatícia. Nesse sentido:

**Súmula nº 202 do 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.

**Art. 620 da CLT.** As disposições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Cabe ressaltar que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador não é absoluto, isto é, não poderá ser aplicado quando existirem normas de ordem pública ou de caráter proibitivo. Essas normas não comportam interpretação ampliativa. Exemplo: empregado que ingressa com ação judicial após dois anos do término do contrato de trabalho. Não caberá a aplicação do Código Civil para

13. CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho. Direito Individual e Direito Coletivo de Trabalho*. 4. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2009. p. 98.

a utilização de prazos mais extensos, pois prescrição trata de norma de ordem pública que visa à paz social.

### **2.1.3. Condição mais benéfica**

Esse princípio assegura ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no art. 468 da CLT. Diante disso, essas conquistas não poderão ser alteradas para pior. Exemplo: empregador fornece, todos os meses, uma cesta básica ao empregado. Diante disso não poderá, simplesmente, cessar o fornecimento, pois o trabalhador já conquistou esse direito com base no princípio da condição mais benéfica. Nesse sentido:

**Súmula nº 288 do TST.** A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor **na data da admissão do empregado**, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito. (grifos acrescentados)

## **2.2. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas**

No Direito do Trabalho prevalecem as regras cogentes, obrigatórias. Diante desse princípio, há restrição da autonomia das partes em modificar as cláusulas contratuais previstas no contrato de trabalho. Exemplo: as partes não poderão alterar a natureza do pagamento das horas extras, ou seja, essa parcela tem natureza salarial (reflete nas demais parcelas), não podendo ser paga a título indenizatório (sem que haja o reflexo). De acordo com Professor Maurício Godinho Delgado<sup>14</sup>:

Para esse princípio prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego.

## **2.3. Princípio da primazia da realidade**

A realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Exemplo: recibo assinado em branco no ato da contratação, posteriormente apresentado em juízo como prova de pagamento das verbas trabalhistas. É óbvio que esse documento não corresponde à verdade dos fatos. Outro exemplo: pagamento “por fora”, empregado registrado em carteira com um salário-mínimo, mas recebe mil reais, como forma de burlar o pagamento de encargos trabalhistas (INSS e FGTS). Em

14. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 201.

ambos os casos, há aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma (documentos não representam a verdade dos fatos).

Outras hipóteses de aplicação do princípio da primazia da realidade:

- a) Cortadores de cana com contrato de estágio escrito (estagiários não possuem direitos trabalhistas). Assim, esses “estagiários”, que trabalham oito horas diárias, recebem oitocentos reais por mês e cumprem as ordens do empregador são, na verdade, empregados e não estagiários, pois não possuem nenhum aprendizado teórico. Diante do princípio da primazia da realidade, esses contratos de estágio são nulos de pleno direito, devendo ser reconhecido o vínculo empregatício e o pagamento de todos os direitos trabalhistas (hora extra, férias, 13º salário, depósitos do FGTS etc.).
- b) Grande oficina mecânica que não possui nenhum empregado, apenas empresários lhe prestam serviços de mecânico. Esses “empresários” eram antigos empregados que constituíram empresas (pessoa jurídica) e continuaram exercendo a mesma jornada de trabalho, mesmo salário, recebendo as mesmas ordens etc. Nesse contexto, os mecânicos são, na verdade, empregados da oficina, diante da prevalência da realidade sobre a forma escrita.

#### **2.4. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado**

No Direito do Trabalho, é vedada qualquer alteração contratual que seja lesiva ao empregado, mesmo se houver consentimento deste (artigo 468, *caput*, da CLT). Assim, conforme previsto no art. 2º da CLT, os riscos do empreendimento são suportados exclusivamente pelo empregador, não sendo permitido a ele dividir os prejuízos com seus trabalhadores.

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

#### **2.5. Princípio da continuidade da relação de emprego**

Em regra, o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, ou seja, não há prazo previamente fixado para seu fim. Aliás, é de interesse público que esses contratos sejam firmados para prazos de longa duração, pois, enquanto o empregado estiver trabalhando, haverá fonte de sustento, garantindo sua dignidade. Em razão desse princípio, a obrigação de provar a ruptura do contrato de trabalho

é do empregador, isto é, em regra presume-se que o empregado não deu causa ao término do contrato de trabalho. Nesse sentido:

**Súmula nº 212 do TST.** O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Ademais, por força do princípio da continuidade, há hipóteses em que não há prestação de serviços (interrupção e suspensão do contrato), mas o vínculo empregatício continua intacto. A exceção ocorre quando o contrato é firmado por prazo determinado, como nos casos de contrato de experiência, temporário, hipóteses previstas no art. 443 da CLT etc.

## **2.6. Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas**

Na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado frente ao empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Exemplo: empregado não pode renunciar ao direito de receber seu décimo terceiro, aviso-prévio<sup>15</sup>, ou usufruir de suas férias. Se houver tal renúncia, com base no princípio da irrenunciabilidade, o ato será nulo, invalidado.

Ao estudar o princípio da irrenunciabilidade, cabe destacar dois princípios:

- a) Princípio da irredutibilidade salarial.** Veda-se a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal). Portanto, para que essa redução salarial seja válida, há necessidade da participação do sindicato dos trabalhadores.
- b) Princípio da intangibilidade salarial.** Veda-se descontos no salário, exceto nos casos previstos em lei ou norma coletiva. Esse princípio protege o trabalhador contra seus próprios credores, pois o salário é, em regra, impenhorável.

15. **Súmula nº 276 do 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”.

### PRINCÍPIOS

<b>P</b>	rotetivo	{	- <i>in dubio pro operario</i>
			- norma mais favorável
			- condição mais benéfica
<b>I</b>	mpertividade		
<b>P</b>	rimazia		
<b>I</b>	nalterabilidade contratual lesiva		
<b>C</b>	ontinuidade da relação de emprego		
<b>I</b>	rrenunciabilidade	{	- irredutibilidade salarial
			- intangibilidade salarial

### 3. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Ao tratar de renúncia e transação, alguns editais abordam o art. 625-A da CLT, que prevê as Comissões de Conciliação Prévia. Como havíamos tratado do princípio da irrenunciabilidade das normas trabalhistas, o tópico referente às Comissões será abordado nesta parte inicial, pois há possibilidade, segundo a CLT, de o empregado transacionar direitos trabalhistas perante a Comissão de Conciliação Prévia.

As Comissões de Conciliação Prévia foram criadas como forma de tentar solucionar os conflitos existentes entre empregados e empregadores. Poderão ser criadas pelas empresas ou pelos sindicatos e, caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de Empresa e Comissão Sindical, o interessado deve optar por uma delas. De acordo com o art. 625-A da CLT:

As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

#### 3.1. Composição da Comissão de Conciliação Prévia criada em âmbito da empresa

A composição dos membros da Comissão de Conciliação Prévia será paritária, ou seja, o mesmo número de representantes dos trabalhadores e de representantes do empregador. A composição da Comissão em **âmbito sindical** terá sua constituição e normas definidas em acordo ou convenção coletiva.

O número de membros, em âmbito empresarial, será de, no mínimo, dois e, no máximo, dez.

Importante destacar que os representantes dos trabalhadores serão eleitos em votação secreta<sup>16</sup>. Em razão disso, para que não haja perseguição, titulares e suplentes possuirão garantia provisória de emprego (estabilidade), até um ano após o fim do mandato, salvo se cometerem falta grave. Nesse caso, o art. 625-B, § 1º, da CLT não prevê a estabilidade dos representantes dos empregados a partir do registro da candidatura, portanto, nas provas objetivas, importante memorizar nos exatos termos da lei. De acordo com Sérgio Pinto Martins:

A garantia de emprego não se inicia com a candidatura, mas desde a posse, pois a lei nada menciona nesse sentido, como ocorre, por exemplo, com o parágrafo 3º do artigo 543 da CLT, no que diz respeito aos dirigentes sindicais<sup>17</sup>.

### 3.2. Necessidade de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia

Nas localidades onde houver Comissão de Conciliação Prévia, a demanda será submetida<sup>18</sup> à tentativa de conciliação antes de ingressar com a reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho. Note-se que, nos termos do art. 625-D da CLT, não há obrigatoriedade de selar o acordo, mas apenas a tentativa:

Qualquer demanda de natureza trabalhista **será submetida** à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria. (grifos acrescidos)

Ao submeter a demanda à Comissão, há um prazo de dez dias para realizar a sessão de tentativa de conciliação. Durante esse prazo, a prescrição ficará suspensa. Se **não houver conciliação**, será fornecida às partes declaração da tentativa conciliatória frustrada, que deverá ser juntada à futura reclamação trabalhista.

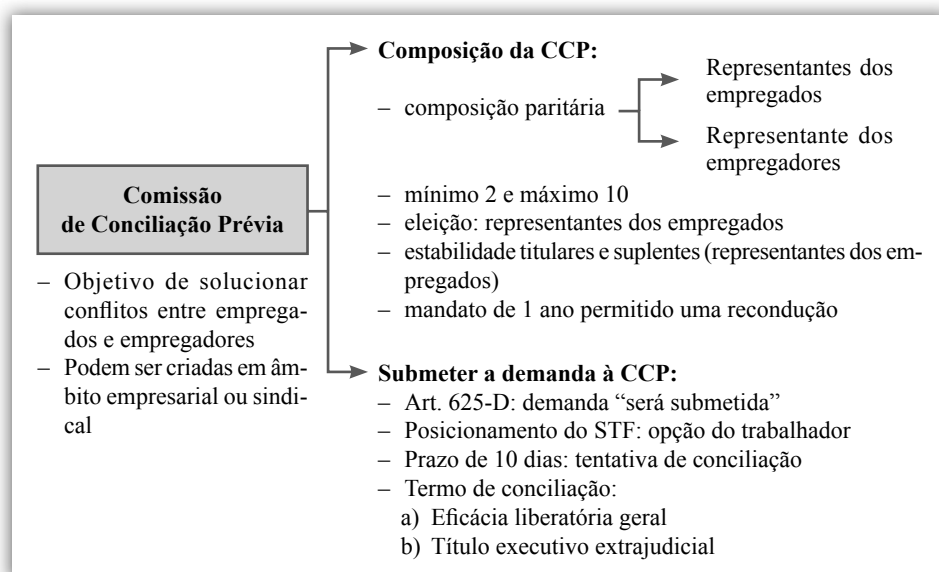
Se as partes **aceitarem a conciliação**, será lavrado termo de conciliação. Esse termo apresenta duas características de extrema importância para o Direito do Trabalho:

16. O art. 625-B da CLT prevê escrutínio secreto, ou seja, forma de votação secreta.

17. MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 686.

18. Havia discussão sobre a obrigatoriedade de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia, antes de ingressar na Justiça do Trabalho. Recentemente o Supremo Tribunal Federal – STF – proferiu decisão no sentido de que é facultativo ao trabalhador a tentativa de conciliação perante a CCP, ou seja, ele poderá ingressar diretamente na Justiça do Trabalho. Cabe frisar, entretanto, que nos concursos de Técnico do TRT e do MPU há exigência da memorização nos exatos termos da lei, isto é, a demanda “será submetida”.

- a) Terá **eficácia liberatória geral**, ou seja, o empregado não poderá rediscutir as matérias objeto de conciliação na Justiça do Trabalho, pois já houve acordo entre as partes. Há exceção, entretanto, no tocante às parcelas expressamente ressalvadas. Exemplo: durante a conciliação das verbas rescisórias, se as partes não chegaram ao consenso sobre o pagamento das horas extras, estas ficaram ressalvadas, no termo, como não conciliadas. Logo, as horas extraordinárias poderão ser objeto de futura ação judicial (reclamação trabalhista).
- b) Será **título executivo extrajudicial**, isto é, poderá ser executado diretamente na Justiça do Trabalho. A título de exemplo, o termo de conciliação vale como “cheque” dado pelo empregador: se não for pago, será executado. Na reclamação trabalhista, há necessidade de juntar provas (documentos, testemunhas etc.), por isso o processo é mais demorado. Já na execução, o processo é rápido, pois a instrução é realizada com o título executivo.



## QUESTÕES

# CAPÍTULOS I E II

**Sumário** • 1. Questões de concursos comentadas – 2. Questões de concursos – 3. Questões elaboradas pelo autor: 3.1. Simulado; 3.2. Exercícios de memorização – 4. Gabaritos: 4.1. Questões de concursos; 4.2. Simulado; 4.3. Exercícios de memorização.

### 1. QUESTÕES DE CONCURSOS COMENTADAS

**01. (CESPE – Técnico Judiciário/ TRT da 17ª Região – Abril/2009)** A mulher gestante adquire estabilidade a partir do momento em que comunicar ao seu empregador o estado gravídico.

#### COMENTÁRIOS

- **Errada.** Direito à estabilidade independe da comunicação da gravidez ao empregador. Nesse sentido, Súmula nº 244 do TST, item I: “O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade”.

**02. (CESPE – Técnico Judiciário/ TRT da 17ª Região – Abril/2009)** Considera-se menor, para os efeitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o trabalhador com idade entre 14 e 18 anos.

#### COMENTÁRIOS

- **Correta.** De acordo com o art. 402 da CLT: “Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos”.

**03. (Fundação Carlos Chagas – Técnico Judiciário/ TRT da 3ª Região/ 2009)** O contrato de emprego, modalidade de relação de trabalho, caracteriza-se pelos seguintes elementos necessários e cumulativos:

- a) subordinação, onerosidade e caráter eventual da prestação dos serviços.
- b) alteridade, autonomia, liberdade e autodeterminação.
- c) autonomia, liberdade, pessoalidade e onerosidade.
- d) onerosidade, subordinação, pessoalidade e natureza não eventual da prestação dos serviços.
- e) pessoalidade, caráter não eventual dos serviços, exclusividade e autonomia.

#### COMENTÁRIOS

- **Alternativa correta: d.** O direito do trabalho foi criado para defender o empregado. Portanto, é importante saber quais são os requisitos essenciais para configurar o vínculo empregatício. De acordo com o art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física

que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Lembre-se de que a exclusividade e o local da prestação de serviços não são requisitos para configurar o vínculo empregatício.

**04. (Fundação Carlos Chagas – Técnico Judiciário/ TRT da 3º Região/ 2009)** A formação de grupo econômico, no direito do trabalho brasileiro, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, resulta:

- a) da presença de uma empresa como sócia formal da outra, desde que ambas sejam organizadas como sociedades anônimas.
- b) da constatação de que uma ou mais empresas encontram-se sob a direção, controle ou administração de outra.
- c) da existência, sempre necessária, de uma *holding* a controlar as demais empresas do grupo.
- d) da presença, indispensável, dos mesmos sócios de uma empresa na composição societária da outra, que com a primeira faz grupo econômico.
- e) da utilização do mesmo nome de fantasia, sem o que não há falar em grupo econômico.

#### COMENTÁRIOS

- **Alternativa correta b.** A formação de grupo econômico é prevista pelo art. 2º, § 2º, da CLT. De acordo com este dispositivo: “Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a **direção, controle ou administração** de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”. Há discussão sobre a necessidade de uma empresa desempenhar o controle das demais. Para os concursos de Técnico do TRT e MPU, como visto nessa questão, exige-se apenas o texto da lei.

**05. (Fundação Carlos Chagas – Técnico Judiciário/ TRT da 3º Região/ 2009)** Conceitua-se como subsidiária a responsabilidade trabalhista da empresa que

- a) participa do consórcio de empregadores rurais, em relação às obrigações previdenciárias.
- b) presta serviços relacionados a emprego temporário.
- c) integra o mesmo grupo econômico da empresa empregadora.
- d) presta serviços ao Estado e descumpre a legislação trabalhista.
- e) responde pelos créditos dos trabalhadores contratados pela empresa que lhe presta serviços.

#### COMENTÁRIOS

- **Alternativa correta: e.** A questão trata do tema terceirização. Se a empregadora (empresa prestadora de serviços) não paga a seus empregados, cabe à tomadora (beneficiária dos serviços dos terceirizados) pagar, de forma subsidiária, os débitos. De acordo com o inciso IV da Súmula nº 331 do TST: “O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte

claro que o menor estava em gozo de férias escolares. Ademais, não há obrigatoriedade de concessão no mês de janeiro, como dito no enunciado da questão, mas apenas nas férias escolares que podem ou não coincidir com o mês de janeiro.

- 16. (CESPE – Técnico Judiciário/ TST/2003)** Considere a seguinte situação hipotética. Lucas contratou Flávio para construir um muro na sede de sua empresa de arquitetura e realizar pequenos reparos – todos especificados – em várias salas daquele imóvel. Ficou ajustado que Lucas forneceria os materiais, que os serviços seriam executados em trinta dias e que Flávio receberia a quantia de R\$ 600,00 nesse período, em quatro parcelas semanais de R\$ 150,00. Nessa situação, ficou caracterizado o vínculo de emprego estabelecido entre Lucas e Flávio.  
 Certo     Errado

**COMENTÁRIOS:**

- **Errada.** A questão demonstra a existência de uma relação de trabalho em sentido amplo. A relação de trabalho é gênero, englobando trabalho avulso, estágio, eventual, vínculo empregatício, trabalho autônomo etc. No caso do pedreiro, em regra, há trabalho autônomo, porque o trabalhador exerce suas atividades por conta própria, sem a presença da subordinação. Assim sendo, não há vínculo empregatício, logo não há anotação na CTPS, jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, férias, FGTS e demais direitos trabalhistas.

**2. QUESTÕES DE CONCURSOS**

► **Quanto à proteção ao trabalho da mulher, julgue os itens a seguir:**

- 01. (CESPE – Técnico Judiciário/ TRT da 5ª Região/2008)** Enquanto perdurar o prazo de experiência, a empregada gestante não tem direito à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência.  
 Certo     Errado
- 02. (CESPE – Técnico Judiciário/ TRT da 5ª Região/2008)** O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.  
 Certo     Errado
- 03. (CESPE – Técnico Judiciário/ TRT da 5ª Região/2008)** Durante a jornada de trabalho, a mulher tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar seu filho, até que este complete 6 meses de vida.  
 Certo     Errado

► **Quanto à proteção ao trabalho do menor, julgue os itens a seguir:**

- 04. (CESPE – Técnico Judiciário/ TRT da 5ª Região/2008)** Considera-se menor, para efeitos da legislação trabalhista, o trabalhador de 16 a 18 anos de idade.  
 Certo     Errado

**05. (CESPE – Técnico Judiciário/ TRT da 5ª Região/2008)** Ao menor não será permitido o trabalho nos locais perigosos ou insalubres.

Certo     Errado

**06. (CESPE – Técnico Judiciário/ TRT da 5ª Região/2008)** Ao menor de 18 anos de idade é vedado o trabalho noturno.

Certo     Errado

► **Quanto aos requisitos da relação de emprego, julgue os itens subsequentes:**

**07. (CESPE – Técnico Judiciário/ TST/2008)** Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.

Certo     Errado

**08. (CESPE – Técnico Judiciário/ TST/2008)** Sempre que uma ou mais empresas, com personalidades jurídicas próprias, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo econômico, a empresa principal e cada uma das empresas subordinadas serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis em relação aos contratos de emprego.

Certo     Errado

**09. (CESPE – Técnico Judiciário/ TST/2008)** Considera-se empregado todo trabalhador que, ainda quando autônomo, prestar serviços remunerados a outrem em troca de sua mão de obra.

Certo     Errado

► **Acerca da relação de trabalho e de emprego, julgue o item que se segue.**

**10. (CESPE – Técnico Judiciário/ TRT da 5ª Região/ 2008)** Não é possível a realização de um contrato de trabalho de apontador de jogo do bicho, em face do objeto ilícito da atividade.

Certo     Errado

**11. (Fundação Carlos Chagas – Técnico Judiciário/ TRT da 18ª Região/ 2008)** Os “turmeiros” ou “gatos” que agenciam o trabalho do “boia-fria”

- a) não estabelecem com ele vínculo empregatício, não sendo equiparados a empregador.
- b) estabelecem com ele vínculo empregatício em razão da subordinação jurídica existente.
- c) estabelecem com ele vínculo empregatício em razão da subordinação econômica existente.
- d) estabelecem com ele vínculo empregatício, sendo equiparados a empregador na forma da Consolidação das Leis do Trabalho.
- e) estabelecem com ele vínculo empregatício uma vez que suportam o risco do negócio em razão da capacidade econômico-financeira existente.

**12. (Fundação Carlos Chagas – Técnico Judiciário/ TRT da 18ª Região/ 2008)** A empresa SOL necessita contratar empregado para a execução de serviço específico, ou seja, técnico especializado na implantação de equipamento altamente sofisticado.

### 3. QUESTÕES ELABORADAS PELO AUTOR

#### 3.1. Simulado

- 01.** No tocante às fontes do Direito do Trabalho, assinale a alternativa incorreta:
- As fontes materiais são acontecimentos sociais, políticos e econômicos que inspiram o legislador na edição das leis.
  - As fontes formais são a exteriorização das fontes materiais, e são divididas em: fontes formais autônomas e fontes formais heterônomas.
  - As convenções e acordos coletivos são exemplos de fontes formais autônomas, pois são elaboradas pelos próprios destinatários da norma.
  - A medida provisória, elaborada pelo presidente da República, constitui típica fonte formal heterônoma.
  - A sentença normativa é a decisão proferida em dissídio coletivo, solucionando o conflito coletivo. Como a sentença normativa estabelece novas condições de trabalho, por meio do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, é considerada fonte formal autônoma.
- 02.** João foi contratado, como autônomo, para trabalhar no corte de cana-de-açúcar. Laborou durante seis meses, tendo remuneração de R\$ 570,00. Seu horário de trabalho era das 7 horas às 16 horas, com uma hora de intervalo para descanso e refeição. O proprietário da fazenda fiscalizava o corte de cana, acompanhando de perto o trabalho de João e dos demais trabalhadores. Nos fins de semana, João trabalhava em outra fazenda, na colheita de laranja. Diante desse caso, assinale a alternativa correta:
- João foi contratado como autônomo, desse modo não terá direito à proteção trabalhista (férias, décimo terceiro, horas extras etc.).
  - Se houver contrato escrito de prestação de serviços autônomos, exclui-se a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício.
  - No caso em tela, não ficou clara a presença da subordinação, um dos requisitos para configurar a relação de emprego, logo João é autônomo e não empregado.
  - A relação jurídica apresentada possui todos os requisitos do contrato de emprego, assim sendo, pelo princípio da primazia da realidade, mesmo que exista contrato escrito de prestação de serviços, diante dos fatos será declarado o vínculo empregatício, bem como todos os direitos previstos na CLT.
  - Conforme demonstrado, João prestava serviços a mais de um tomador de serviços, logo João é trabalhador eventual, pois não se fixou a uma fonte de trabalho.
- 03.** A CF/88 equiparou os direitos dos empregados urbanos e rurais. Assinale a alternativa incorreta, no tocante às peculiaridades do trabalhador rural:
- Horário noturno para os trabalhadores rurais é entre 21 horas e 5 horas para a lavoura e entre 20 horas e 4 horas para a pecuária. A hora noturna não é reduzida, ou seja, é de 60 minutos.
  - 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 esse intervalo na duração do trabalho. Entre duas

jornadas de trabalho haverá um período mínimo de doze horas consecutivas para descanso.

- c) O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de um ano, superar dois meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.
- d) O trabalhador rural contratado por pequeno prazo terá direito ao FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.
- e) São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista. Todas as parcelas devidas ao trabalhador de que trata este artigo serão calculadas dia a dia e pagas diretamente a ele mediante recibo.

**04.** Dentre os direitos abaixo, assinale aquele que não é direito do empregado doméstico:

- a) Salário-mínimo, licença-paternidade, aviso-prévio, salário-família, décimo terceiro e irredutibilidade do salário.
- b) Aposentadoria, salário-mínimo, licença-maternidade, repouso semanal remunerado, aviso-prévio, vale-transporte e férias.
- c) Salário-mínimo, licença-maternidade e estabilidade desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, repouso semanal remunerado, aviso-prévio e férias.
- d) Salário-mínimo, licença-maternidade e paternidade, repouso semanal remunerado, aviso-prévio e férias de 30 dias consecutivos.
- e) Salário-mínimo, licença-maternidade, repouso semanal remunerado e feriados (civis e religiosos), aviso-prévio e férias.

**05.** De acordo com a Constituição Federal, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Na interpretação dada a esse dispositivo, deve-se levar em conta algumas peculiaridades do trabalho da mulher, sobretudo no tocante à maternidade. Diante disso, analise os itens seguintes:

- I. Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.
- II. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.
- III. A prorrogação da licença-maternidade será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que a empregada a requeira até o fim do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata a Constituição Federal. A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.
- IV. Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social. No período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada não poderá exercer qualquer

- IV. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados.
- V. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver(em) sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.
- Apenas um item está correto.
  - Apenas dois itens estão corretos.
  - Apenas três itens estão corretos.
  - Apenas quatro itens estão corretos.
  - Todos os itens estão corretos.
- 10.** No tocante à **terceirização** e acerca do **trabalho temporário**, marque a opção incorreta:
- Trabalhador temporário é aquele contratado e remunerado por uma empresa de locação de trabalho temporário (empresa intermediadora de mão de obra), mas que presta serviços para qualquer outra empresa (empresas tomadoras de serviços). Somente é admitida a contratação de trabalhador temporário em duas hipóteses: primeira delas, acúmulo extraordinário de serviços; segunda hipótese, substituição temporária de pessoal permanente.
  - Não há necessidade de contrato escrito para os trabalhadores temporários, em razão do princípio da simplicidade das formas.
  - O prazo máximo do contrato temporário entre prestadora de serviços e tomadora de mão de obra, em relação ao mesmo trabalhador, é de três meses. Esse prazo poderá ser prorrogado mediante autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.
  - Dentre os direitos do trabalhador temporário, há previsão da remuneração equivalente à percebida pelos empregados da empresa tomadora.
  - Admite-se a terceirização, além das hipóteses de trabalho temporário, para contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

### 3.2. Exercícios para memorização

#### ► FONTES

- 01.** As fontes \_\_\_\_\_ referem-se aos fatores sociais, econômicos e políticos que influenciam na criação das normas jurídicas. Exemplo dessas fontes: movimentação dos trabalhadores por melhores condições de trabalho (duração do trabalho de 40 horas semanais ou estabilidade para maridos de gestantes etc.)
- 02.** As fontes formais são a exteriorização das normas jurídicas. As fontes formais são classificadas como autônomas e heterônomas. As fontes formais \_\_\_\_\_

são aquelas produzidas pelos próprios destinatários de normas, como acordos e convenções coletivas. Já as fontes formais \_\_\_\_\_ são aquelas de origem estatal, como: Constituição Federal, leis, decretos, sentenças normativas etc.

► **PRINCÍPIOS**

03. De acordo com o princípio da \_\_\_\_\_ da relação empregatícia, os contratos de trabalho são firmados, em regra, por prazo indeterminado.
04. A realidade sobrepõe-se às disposições contratuais escritas. Assim sendo, conforme o princípio da \_\_\_\_\_, deve-se buscar a verdade real, a verdadeira situação jurídica existente, mesmo que documentos indiquem outro sentido.
05. O art. 468 da CLT somente permite a alteração das cláusulas e condições fixadas no contrato do trabalho em caso de mútuo consentimento, e desde que não cause, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula que modificou o contrato. Esse artigo trata do princípio da \_\_\_\_\_.

► **SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

**Empregado**

06. Considera-se \_\_\_\_\_ toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Não haverá \_\_\_\_\_ relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

<b>RESUMO – EMPREGADO</b>	
Requisitos para configurar o vínculo empregatício	a) _____
	b) _____
	c) _____
	d) _____
	e) Exclusividade: _____ _____
	f) Local da prestação de serviços: _____

07. Considera-se como de \_\_\_\_\_ o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.
08. Qualquer alteração na \_\_\_\_\_ da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

## 4. GABARITO

### 4.1. Questões de concursos

Questão	Resposta	Fundamentação
01.	Certo	Súmula nº 244, III, TST.
02.	Errado	Súmula nº 244, I, TST.
03.	Certo	Art. 396, <i>caput</i> , CLT.
04.	Errado	Art. 402, <i>caput</i> , CLT.
05.	Certo	Art. 7º, XXXIII, CF/88; art. 405, I, CLT.
06.	Certo	Art. 7º, XXXIII, CF/88; art. 404, CLT.
07.	Certo	Art. 2º, <i>caput</i> , CLT.
08.	Certo	Art. 2º, § 1º, CLT.
09.	Errado	Art. 593, Código Civil, art. 3º, CLT.
10.	Certo	Orientação Jurisprudencial nº 199, SDI1, TST.
11.	A	Doutrina.
12.	C	Art. 443, § 3º; art. 445, <i>caput</i> ; art. 451, CLT.
13.	E	Art. 7, XIX; art. 226, § 3º, CF/88. Art. 10, § 1º, ADCT; doutrina.
14.	Correto	Art. 8º, <i>caput</i> e § 1º, CLT.
15.	Correto	Art. 9º, CLT; doutrina.
16.	D	Art. 444, § 1º, § 2º, a; art. 445, <i>caput</i> e parágrafo único, CLT.
17.	Certo	Art. 2º, <i>caput</i> , CLT.
18.	Certo	Art. 3º, <i>caput</i> , CLT.
19.	Certo	Art. 7º, XVIII, CF/88; art. 10, II, b, ADCT; art. 392, <i>caput</i> , CLT.
20.	D	I. Errado: Art. 3º, <i>caput</i> , CLT. II. Certo: art. 3º, § único, CLT. III. Certo: art. 2º, § 1º, CLT. IV. Certo: art. 2º, <i>caput</i> , CLT.
21.	B	Art. 42, CF/88; art. 317, art. 224, art. 7º, c, e art. 6º, CLT.
22.	A	Art. 2º, § 2º, CLT.
23.	A	Art. 3º, <i>caput</i> , CLT.
24.	B	I. Certo: Art. 2º, § 1º, CLT. II. Errado: art. 2º, <i>caput</i> , CLT. III. Certo: art. 2º, § 2º, CLT.
25.	D	Art. 10, CLT.
26.	A	Art. 2º, <i>caput</i> ; art. 3º, <i>caput</i> ; art. 442, <i>caput</i> ; art. 443, <i>caput</i> , CLT.
27.	C	Art. 2º, <i>caput</i> ; art. 3º, <i>caput</i> , CLT.
28.	Certo	Art. 10, II, b. ADCT.
29.	Certo	Art. 7º, XVIII, CF/88; art. 71, Lei nº 8.213/91.
30.	Errado	Doutrina.
31.	Certo	Súmula nº 244, I, TST.
32.	Errado	Princípio da Igualdade.