

**HENRIQUE CORREIA**



Coordenador  
**HENRIQUE CORREIA**

# DIREITO DO **TRABALHO**

**PARA OS CONCURSOS DE TÉCNICO E ANALISTA  
DE TRIBUNAIS E MPU**

**14<sup>a</sup>**

EDIÇÃO

revista, e  
atualizada

**2022**

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

# *DICAS PARA PREPARAÇÃO ESPECÍFICA AO CARGO DE ANALISTA DO TRT*

## **1. INTRODUÇÃO**

Os concursos para o cargo de Analista do TRT são muito desejados e concorridos em todo o País. O cargo possibilita o exercício de indispensáveis funções no auxílio à administração da justiça, seja na área de atuação judiciária, administrativa, seja como oficial de justiça avaliador federal. Trata-se de uma função extremamente importante para o País!

Além disso, é um cargo que possibilita uma excelente remuneração. O salário é superior a R\$ 11.000, conforme dados retirados do edital do concurso do TRT da 15ª Região, realizado em 2018.

Portanto, para enfrentar essa fase prévia de preparação, antes da publicação do edital, é imprescindível que você se organize. Faça um plano mental e o coloque no papel. Assista a vídeos e depoimentos para retirar alguma base daqueles profissionais que já passaram por essa mesma experiência e saíram vitoriosos. Há vários desses vídeos no *YouTube*, *Facebook*, sites de concursos etc. Enfim, traçar uma estratégia minimamente organizada é imprescindível.

Seguem algumas dicas/sugestões que considero interessantes.

### **1.1. Plano infalível**

Lembre-se de que as dicas adiante não são regras ou receitas infalíveis de sucesso. Não foram feitas para convencer ninguém do que é certo ou errado. O candidato ao cargo de Analista do TRT que não adotar nenhuma das técnicas ali descritas também tem plenas chances de ser aprovado em qualquer certame do País. Cada ser humano é diferente um do outro. A adaptação é a grande estratégia. Essa talvez seja a nossa maior riqueza e que nos fez dominar o mundo sobre os demais animais. Por isso, não acredite em um manual estático e único de conduta e preparação. Leia as mais diversas dicas e sugestões dos autores, professores e candidatos aprovados e veja a que melhor se adapta a você.

O melhor caminho é ser um bom **observador**. Saiba o que funciona bem ou não com o seu jeito de ser e seu estilo de vida. Gosto bastante da seguinte frase:

“Não há só um método para estudar as coisas”. (Aristóteles)

## 1.2. O seu pior inimigo antes e durante a preparação

Nunca pensei que eu fosse ser membro do Ministério Público. Jamais pensei que teria um livro publicado. O meu sonho na época da faculdade era, um dia, alcançar o cargo de Oficial de Justiça do TJ/SP. Se eu contar para alguém, pode ser que a pessoa não acredite, mas por uns três anos, durante a graduação, eu pensava nesse sonho 24 horas por dia, de forma compulsiva. Os concursos de AFT, Magistratura e do MP eram para os gênios, os melhores alunos da classe. Eu, por outro lado, sempre pegava recuperação no fim do ano e carreguei algumas dependências no segundo e terceiro anos da faculdade.

Como na época o concurso para Oficial de Justiça demorou muito para sair, passei a estudar também para Analista do TRT. Com isso, memorizei a legislação seca. Logo após o término da graduação, alguns amigos me chamaram para prestar um concurso da Magistratura do TRT da 3ª Região/MG e eu decidi arriscar. Foi a grande sorte da minha vida. Passei na primeira fase (objetiva) e ganhei confiança. A partir daí achei que era capaz de passar no concurso de AFT, Juiz ou Procurador do Trabalho, um dia.

Em todos os cursinhos por que passei, sempre me achava o mais inferior dos alunos. As minhas perguntas eram as mais medíocres. Até evitava fazê-las.

Enfim, fui prestando concursos. Não queria viver com salário de professor e nem ser advogado. Tinha essas duas convicções. E acabou dando certo.

Disse tudo isso porque, se eu tivesse acreditado mais no meu potencial desde o início e tivesse tido mais autoconfiança, com toda certeza teria sido aprovado muito mais rápido. No início da preparação, por exemplo, respondia às perguntas dissertativas da 2ª fase achando que o examinador ia rir ao ler minhas respostas. Veja como isso é muito improdutivo: tive um estagiário no MPT, recentemente, que era simplesmente brilhante. Redigia de forma impecável. Um raciocínio jurídico fantástico. Mas dizia que nunca prestaria o concurso para Analista do TRT, AFT ou Magistratura porque não tinha condições de passar.

Enfim, você deve sempre acreditar no seu potencial. O que diferencia um candidato do outro é a organização e determinação. Nada mais.

“Acredite que você pode, assim você já está no meio do caminho.”  
(Theodore Roosevelt)

## 1.3. Exercícios físicos durante a preparação para o concurso

Temos uma obsessão durante a preparação para concursos públicos: não gastar tempo com nada e ninguém, exceto com os estudos, as viagens direcionadas aos concursos e as provas. Talvez esse seja um acerto inicial, mas um grande erro de estratégia no fim.

O corpo, com mais ou menos dias, acaba sentindo os efeitos colaterais de tanto tempo sentado, estresse etc. E isso pode nos custar um período longo afastado dos

estudos. Algumas doenças psíquicas, oriundas da angústia, estresse e pressão, acabam refletindo no corpo, como gastrite, doenças de pele, dores nas costas e de cabeça etc.

Enfim, praticar uma atividade física é tão importante como a própria dedicação aos estudos.

No meu caso, nos primeiros anos de preparação, não praticava nenhum esporte. Vivía estressado e com alguns problemas de saúde, ora era insônia, ora alergia, ora dor de cabeça. Depois, com um pouco mais de experiência, passei a fazer caminhadas três vezes por semana, durante 1 hora. E na reta final, passei a praticar natação, esporte a que sempre fui ligado, desde a infância. Foi minha salvação. Acabou com as dores nas costas e melhorou muito meu ritmo de estudos. Nadava no Sesi, clube próximo da minha casa. Estava sempre bronzeado, porque nadava ao meio-dia. Parecia que tinha ido para praia e passava a ideia de que era uma pessoa com bastante tempo na vida.

Em resumo, o que todos nós já sabemos: a prática de qualquer atividade física é essencial para lidar com tamanha carga de estresse e angústia durante a árdua caminhada rumo à aprovação no concurso.

#### **1.4. Sono, descanso e lazer**

Um dos pontos mais sensíveis que tive que enfrentar foi o sono. A carga de estudos e o estresse, durante a minha preparação, foram desastrosos para minhas noites de sono. Tive muito problema com insônia, inclusive após minha aprovação. Até pouco tempo, sonhava que estava estudando ou ainda chegando atrasado para fazer as provas. Eram meus piores pesadelos. Isso demonstra como essa fase de preparação foi marcante na minha vida.

Nos últimos dois anos de preparação, acostumei a dormir após o almoço. Fazia-me muito bem esse soninho. Inicialmente, colocava despertador, 30 ou 40 minutos no máximo de sono. Mas aprendi, com o tempo, que nos dias em que não havia o despertador meus estudos rendiam muito mais. Aboli o despertador para o sono da tarde. Às vezes dormia 15 minutos, outras vezes, dormia 2 horas. Impressionante, ao ouvir as necessidades do meu corpo, houve um tremendo salto de qualidade no rendimento dos meus estudos.

Essa técnica de dormir à tarde, sem acordar com despertador, utilizo até hoje nos meus fins de semana e férias, quando estou escrevendo livros. Escrevo muito melhor quando deixo meu corpo decidir qual o melhor momento de acordar. Talvez isso não dê certo para as pessoas que tenham pouco tempo para estudar, mas, no meu caso, como tinha as tardes livres, funcionou muito bem.

Outro ponto que me ajudava bastante era ir ao cinema e assistir à TV. Como na época eu não tinha TV a cabo, assistia aos telejornais tradicionais e a filmes repetidos da TV Globo e do SBT. Tinha o hábito de ir ao cinema uma ou duas vezes por mês. Achava revigorante. Segundo Steve Jobs: *“As pessoas ligam a televisão quando querem desligar o cérebro”*.

Por fim, meu lazer era tomar cerveja com família e amigos e ouvir música sertaneja (também tomando cerveja). Descobri que demorava alguns dias para

retomar os estudos todas as vezes que eu bebia um pouquinho além da conta. O resultado foi diminuir drasticamente o consumo de álcool, o meu passatempo favorito na época. Mesmo assim, uma vez por mês eu sempre saía para barzinhos ou ia a eventos da família e de amigos. Caso contrário, entraria em depressão profunda, o que não é nada saudável aos estudos. Um pouco mais de bom senso e moderação podem ajudar bastante nessa fase de concursos.

Após a aprovação, poderá retornar com todos os seus passatempos favoritos, alguns saudáveis, outros nem tanto.

## **2. PREPARAÇÃO ESPECÍFICA**

### **2.1. Pergunta clássica: quantas horas diárias de estudo são necessárias para aprovação?**

Talvez essa seja a pergunta mais frequente de todos os alunos. “Professor, até passar, o senhor estudava quantas horas por dia?”

De tanto receber o mesmo questionamento, hoje tenho uma resposta praticamente pronta: “Estudava por volta de três a quatro horas diárias”. Essa resposta não é inteiramente verdade. Eu fiz uma média do meu tempo de estudos e deu mais ou menos esse tempo aí de 4 horas diárias.

Ocorre que eu estudava mais nos fins de semana, ou naqueles dias em que eu não trabalhava (era professor e lecionava em dois períodos). Portanto, nesses dias eu extrapolava um pouco as 4 horas de estudos. Na verdade, meu tempo de estudos oscilava muito.

Havia alguns dias em que eu caprichava. Estudava muito e meus estudos rendiam uma barbaridade. No outro dia me dava uma certa “ressaca” e eu não conseguia estudar quase nada. Entretanto, como já estava condicionado e preparado para estudar, era um atleta de ponta, todos os dias eu treinava sem maiores dificuldades. Mas é fato: alguns dias eu rendia bem mais que em outros.

Ainda sobre esse assunto de horas estudadas, acho importantíssimo, também, que se diferencie horas líquidas e horas brutas de estudo. Um estudante consegue estudar 12 horas por dia, desde que sejam horas brutas, ou seja, com interrupções, enrolações etc. Em termos de horas líquidas de estudo efetivo, penso que quatro a seis horas diárias é um tempo de estudo fantástico! Muito produtivo se conseguir estudar uma jornada de seis horas diárias.

Não acredito, sinceramente, que um ser humano normal consiga estudar oito horas diárias líquidas e produtivas.

Certa vez, durante a 3ª fase do concurso da Magistratura do Trabalho, estava me preparando com muita determinação para a sentença (prova prática). A duração da prova, nessa fase, é de 4 horas. Resolvi fazer 2 simulados por dia. Diante disso, colocava o cronômetro e fazia 2 sentenças, uma na parte da manhã (quando dava tempo) e outra na parte da tarde (ou à noite). Portanto, 8 horas diárias de estudo efetivo, elaborando sentença. No fim da primeira semana, fiquei doente. De

# CAPÍTULO I

## ***A REFORMA TRABALHISTA***

### **1. HISTÓRICO**

Diante da importância do tema que proporcionou a maior e mais profunda alteração da legislação desde a criação da CLT em 1943, decidiu-se por manter nesta nova edição um capítulo sobre a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017. O tema, aliás, é de extrema importância para o seu concurso de Analista e Técnico do TRT. O Edital do TRT da 4ª Região<sup>1</sup>, por exemplo, publicado em maio de 2022, traz expressamente nas disciplinas Direito do Trabalho e Noções de Direito do Trabalho um tópico específico denominado “Reforma Trabalhista”.

A Reforma Trabalhista tem impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito. Algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho, como a ampliação significativa de acordos individuais e a grande possibilidade de negociação coletiva.

A princípio, foi apresentado pelo então Presidente da República o Projeto de Lei de nº 6.787 de 23/12/2016. Esse Projeto se tratava, em verdade, de uma minir-reforma trabalhista, já que propunha a alteração de poucos artigos da CLT (quase 10 artigos), assim como alterava a Lei nº 6.019/1974, que versa sobre o trabalho temporário e a terceirização de serviços.

Em 26/04/2017, entretanto, o PL nº 6.787/2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados com muitas alterações (quase 100 artigos) em relação ao projeto original apresentado pelo Poder Executivo, modificando, acrescentando ou revogando diversos artigos da CLT e de legislações esparsas como a Lei do FGTS, a Lei nº 6.019/1974 e a Lei nº 8.212/1991.

Após a aprovação pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Reforma Trabalhista foi enviado ao Senado Federal para apreciação e aprovação, passando a ser denominado PLC nº 38/2017. Com tramitação acelerada e fruto de calorosos debates entre parlamentares, o Projeto em questão não contou com apoio popular,<sup>2</sup> sendo, mesmo assim, votado em regime de urgência. Após votação

---

1. Edital da TRT 4ª Região (2022) - Edital nº 1/2022 – concurso público para provimento de cargos de seu quadro de pessoal e formação de cadastro reserva. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/edital-n-1/2022-398232089>;

2. A consulta popular realizada pelo Senado constatou que 172.163 pessoas eram contra a Reforma e 16.789, a favor. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/>

tumultuada no Senado, em 11/07/2017, o Projeto foi aprovado com 50 votos a favor e apenas 26 contra, recebendo sanção sem vetos pelo Presidente da República no dia 13/07/2017.

Com isso, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, sob o argumento de adequar a legislação às novas relações de trabalho. A publicação da legislação no *Diário Oficial* ocorreu no dia 14/07/2017. Entretanto, foi estabelecida *vacatio legis* para a Reforma Trabalhista, que somente entrou em vigor depois de decorridos 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º, Lei nº 13.467/2017), em 11/11/2017.

Após quatro dias da nova lei em plena vigência, na véspera do feriado da Proclamação da República, surge a MP 808/2017, numa edição extra do Diário Oficial da União, com diversas alterações no texto da Reforma Trabalhista. Tratava-se do cumprimento de acordo firmado entre o Presidente da República e os Senadores, para a aprovação sem ressalvas da nova legislação. Surgiu assim a “Reforma da Reforma”.

Após a sua edição, a Medida Provisória entrou em vigor e passou a ser aplicada imediatamente com força de lei. No entanto, sua vigência tem limitação temporal e depende da conversão em lei pelo Congresso Nacional no prazo de 60 dias, prorrogáveis por igual período, para não perder eficácia. (os deputados e senadores tinham até o dia 23/04/2018 para votar a MP nº 808/2017, o que não ocorreu).

Dessa forma, a MP nº 808/2017 perdeu vigência e a Reforma passou a valer nos extados termos aprovados pelo Congresso Nacional na Lei nº 13.467/2017. O art. 62, § 3º, da CF/88 determina que compete ao Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas decorrentes da Medida Provisória.

Com a perda de eficácia dessa medida provisória, o Ministério do Trabalho e Previdência<sup>3</sup> editou a Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, regulamentando em parte aquilo que estava previsto na MP nº 808/2017. Em 2021, a referida

---

materia/129049.

3. O Ministério do Trabalho foi criado pelo decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, por Getúlio Vargas. De lá para cá, colecionou diversos nomes e atribuições, mas permaneceu constante nos quadros da organização da Presidência da República, sendo, até sua extinção, em 2019, o Ministério mais antigo do Brasil. Com a promulgação da Lei nº 13.844/2019, em decorrência da conversão em lei da MP nº 870, o Ministério do Trabalho foi extinto e suas atribuições foram transferidas aos Ministérios da Economia, da Justiça e Segurança Pública e da Cidadania. Contudo, em 16/12/2021, a Lei nº 14.261/2021, fruto da conversão da MP nº 1.058/2021, recriou o Ministério do Trabalho e Previdência, que reassumiu diversas competências e atribuições. Ao longo desta obra, o leitor irá se deparar com dispositivos legais que fazem menção a Ministério do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério do Trabalho e Previdência Social e, até mesmo, Ministério da Economia. Tenha em mente que, hoje, essas atribuições estão concentradas no órgão que se chama **Ministério do Trabalho e Previdência**. Quando, de fato, estivermos falando de competência que é de outro Órgão, deixaremos claro no texto.

portaria foi anulada por outro ato normativo infralegal do MTP, a Portaria nº 671/2021. Tendo em vista que as portarias compreendem norma infralegal, pode surgir o questionamento quanto sua legalidade ao prever nova regulamentação para os dispositivos da Reforma Trabalhista. Ressalta-se, entretanto, que os atos normativos do Poder Executivo, desde que não criem novos direitos e obrigações, podem ser editados para esmiuçar as previsões legais existentes, permitindo a fiel execução da norma.

Entendemos que as Portarias nº 349/2018 e 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, ao tratar de temas reservados à legislação extrapolou seus limites. Entretanto, como os atos estatais gozam de presunção de legalidade e legitimidade, os dispositivos serão comentados nesse livro.

Vale destacar que essas diversas alterações na legislação trabalhista, com diversas leis e atos normativos vigendo em curtos períodos de tempo, trazem insegurança jurídica e diversos questionamentos que levarão anos até serem pacificados pelos tribunais.

Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não modificou nenhum dispositivo da Lei dos Domésticos – LC nº 150/2015. Entretanto, haverá impactos indiretos da Lei nº 13.467/2017 à regulamentação dos direitos dos empregados domésticos, pois o art. 19 da LC nº 150/2015 estabelece a aplicação subsidiária da CLT naquilo que for compatível com as peculiaridades dessa relação de emprego.

## 2. VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO E IMPACTOS NO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

O mote da Reforma Trabalhista consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Em diversas hipóteses por ela previstas, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. Além disso, houve também ampliação significativa da flexibilização trabalhista no âmbito individual, através de novas hipóteses de acordos entre empregado e empregador, podendo-se negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

### Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista

- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
- 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
- 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)
- 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
- 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
- 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
- 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
- 8) Empregado “hipersuficiente” (arts. 444, parágrafo único, e 611-A da CLT)



### Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista

- 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
- 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
- 11) Distrato (art. 484-A, CLT)
- 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
- 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

A Reforma alterou diversos dispositivos da CLT e restringiu a atuação da Justiça do Trabalho, e tem como principais pontos no Direito do Trabalho:

- Fim da contribuição sindical obrigatória;
- Reajustes das multas administrativas;
- Prevalência do negociado sobre o legislado;
- Alteração no conceito de grupo econômico;
- Regulamentação do teletrabalho e sua exclusão do tópico duração do trabalho;
- Inclusão do trabalho intermitente;
- Responsabilidade do sócio retirante;
- Fim da previsão de horas *in itinere*;
- Fim da ultratividade em instrumentos coletivos;
- Permissão do trabalho da empregada grávida ou lactante em locais insalubres, desde que haja atestado médico permitindo<sup>4</sup>;
- Permissão de fracionamento de férias em 3 períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos;
- Previsão de prescrição intercorrente;
- Alteração da disciplina do trabalho a tempo parcial, com possibilidade de prestação de horas extras, abono pecuniário de férias e férias regida pelo art. 130 da CLT;
- Banco de horas estipulado por acordo escrito, com compensação em seis meses;

4. No dia 29/05/2019, o plenário do STF, por maioria de 10 votos a 1, decidiu pela inconstitucionalidade de trecho do art. 394-A da CLT, que previa nos incisos II e III: “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”. De acordo com o relator, a proteção à maternidade e à criança não podem ser afastadas pela simples apresentação de atestado médico. Com a decisão na ADI 5.938, as empregadas gestantes e lactantes sempre deverão ser afastadas das atividades insalubres independentemente do grau de insalubridade.

- Regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito para compensação no mês;
- Banco de horas semestral via acordo individual;
- Acordo individual escrito para o regime 12 x 36;
- Estabilidade dos representantes dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados;
- Previsão de que os danos morais serão regidos apenas pela CLT;
- Tarifação do dano extrapatrimonial;
- Empregado “hipersuficiente” que pode estipular as condições do contrato de trabalho previstas no art. 611-A da CLT, com preponderância aos instrumentos coletivos, no caso de portador de diploma superior com salário igual ou maior a duas vezes o teto da Previdência Social;
- Trabalhador autônomo;
- Uniformes no local de trabalho;
- Quitação anual das verbas trabalhistas;
- Distrato;
- Possibilidade da dispensa em massa;
- Regulamentação do PDV – Programa de Demissão Voluntária;
- Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva.

No processo do trabalho, os seguintes temas são considerados os principais afetados pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista):

- Exigência de litisconsórcio nas ações individuais ou coletivas que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumentos coletivos de trabalho;
- Instituição de cláusula compromissória de arbitragem em determinados contratos individuais de trabalho;
- Restrições à criação e alteração de súmulas e orientações jurisprudenciais do TST e dos TRTs;
- Processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial;
- Contagem dos prazos em dias úteis;
- Limitação máxima do valor das custas processuais;
- Requisitos para a concessão do benefício da Justiça gratuita;
- Condenação aos honorários periciais;
- Condenação em honorários advocatícios por sucumbência;
- Litigância de má-fé;

- Multa por falso testemunho;
- Procedimento da exceção de incompetência territorial;
- Ônus da prova;
- Requisitos da petição inicial trabalhista;
- Desistência da ação;
- Figura do preposto;
- Consequências do não comparecimento das partes em audiência;
- Possibilidade de apresentação de defesa escrita;
- Aplicação do Incidente de desconsideração da personalidade jurídica;
- Execução das contribuições sociais;
- Restrição da execução *ex officio*;
- Momento e prazo para a impugnação da decisão de liquidação da sentença;
- Correção monetária dos créditos trabalhistas;
- Garantia da execução, com a possibilidade de apresentação de seguro-garantia judicial;
- Imposição de requisitos específicos ao protesto, inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT);
- Garantia ou penhora nos embargos à execução;
- Aplicação da prescrição intercorrente;
- Prequestionamento do recurso de revista;
- Revogação do incidente de uniformização trabalhista;
- Transcendência no recurso de revista;
- Regras referentes ao depósito recursal.

Quanto aos novos dispositivos que versam sobre a negociação coletiva, é importante destacar que o próprio STF, desde 2015, já vinha se manifestando pela valorização do negociado sobre o legislado nos julgamentos acerca da supressão das horas *in itinere*<sup>5</sup> e na previsão de eficácia liberatória geral do PDV.<sup>6</sup>

Cumprir destacar que alguns artigos da Reforma Trabalhista já são objeto de ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade). O tema com o maior número de ADIs ajuizadas até o momento questionava o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Ocorre que, em 29/06/2018, o STF decidiu, no julgamento da ADI nº 5794, por maioria de 6 votos contra 3 contrários, pela constitucionalidade dos dispositivos

5. RE nº 895759/PE – Relator Min. Teori Zavascki – Data de julgamento: 12/09/2016.

6. RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento: 30/04/2015.

da Reforma Trabalhista que extinguiram a obrigatoriedade da contribuição sindical. Votaram a favor da mudança promovida pela Reforma os Ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Marco Aurélio Mello, Gilmar Mendes e Carmem Lúcia e, de forma contrária, os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Dias Toffoli. Estiveram ausentes justificadamente os Ministros Ricardo Lewandowski e Celso de Mello.

Conjuntamente com a ADI nº 5794 foram também julgadas as seguintes ações do controle concentrado de constitucionalidade: ADI 5912, ADI 5923, ADI 5859, ADI 5865, ADI 5813, ADI 5885, ADI 5887, ADI 5913, ADI 5810, ADI 5811, ADI 5888, ADI 5892, ADI 5806, ADI 5815, ADI 5850, ADI 5900, ADI 5950, ADI 5945.

Diante do trâmite conjunto, a decisão do STF será aplicada a todos esses processos. Dessa forma, ao menos no âmbito jurisprudencial, foi pacificada a questão atinente à facultatividade da contribuição sindical.

No dia 29/05/2019, o plenário do STF, por maioria de 10 votos a 1, decidiu pela inconstitucionalidade de trecho do art. 394-A da CLT, que previa nos incisos II e III: “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”. De acordo com o relator, a proteção à maternidade e à criança não podem ser afastadas pela simples apresentação de atestado médico. Com a decisão na ADI 5.938, as empregadas gestantes e lactantes sempre deverão ser afastadas das atividades insalubres independentemente do grau de insalubridade.

Além dessas, podemos citar que, em 28 de agosto de 2017, foi distribuída a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.766 no Supremo Tribunal Federal, proposta pelo Procurador-Geral da República, referente às alterações provocadas pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) nos artigos 790-B, *caput* e § 4º; 791-A, § 4º; e 844, §§ 2º e 3º, da CLT, referentes, respectivamente, à:

- a) autorização da utilização de créditos trabalhistas auferidos no processo ou em outro processo, pelo beneficiário da Justiça gratuita, para pagamento dos honorários periciais (CLT, art. 790-B, § 4º);
- b) autorização da utilização de créditos trabalhistas auferidos no processo ou em outro processo, pelo beneficiário da Justiça gratuita, para pagamento dos honorários advocatícios de sucumbência (CLT, art. 791-A, § 4º);
- c) a condenação do beneficiário da Justiça gratuita ao pagamento de custas quando der causa ao arquivamento do processo pela ausência à audiência inaugural, condicionando a propositura de nova ação ao pagamento das custas do processo anterior (CLT, art. 844, §§ 2º e 3º).

Conforme decisão publicada em 03/05/2022, a Corte, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ADI, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT. Dessa forma, os créditos trabalhistas auferidos no processo ou em outro processo, pelo beneficiário da Justiça gratuita,

não poderão ser utilizados para pagamento dos honorários periciais (CLT, art. 790-B, § 4º) ou dos honorários advocatícios de sucumbência (CLT, art. 791-A, § 4º).

Ainda, também por maioria, o Tribunal julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional. Portanto, por frustrar o exercício da jurisdição e acarretar prejuízos materiais para o órgão judiciário e para a parte reclamada, é constitucional a condenação do beneficiário da Justiça gratuita que falta injustificadamente à audiência de julgamento ao pagamento de custas, condicionando a propositura de nova ação ao pagamento das custas do processo anterior.

Restam ainda, a serem julgadas, as ADIs 6050 (processo principal), 6069 e 6.082 (apensos), que questionam a constitucionalidade do art. 223-G-§1º-I-II-III-IV da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista<sup>7</sup>. Em sessão virtual realizada no dia 27/10/2021, nos autos do processo principal (ADI 6050), o Relator, Ministro Gilmar Mendes, proferiu voto conhecendo das demandas e julgando-as parcialmente procedentes, para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que:

- 1) Os art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho; e
- 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, *caput* e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como **critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial**, sendo constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos estabelecidos no dispositivo atacado.

Depois do voto do relator, o Ministro Nunes Marques pediu vistas dos autos. Até o fechamento desta edição, as ADIs 6050, 6069 e 6.082 não haviam sido julgadas.

Por fim, tramitam ainda as seguintes ADIs que questionam os dispositivos da Reforma Trabalhista e estão pendentes de julgamento pelo STF:

- **ADIs nº 6154, 5826 e 5829:** questionam a constitucionalidade dos art. 443, § 3º e 452-A da CLT por violação do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. De acordo com Parecer da PGR na ADI 6154 (13/07/2020): Inexiste ofensa ao texto constitucional na implementação da jornada intermitente, desde que garantido o consequente pagamento proporcional ao trabalho prestado, tomando-se como base o salário-mínimo;
- **ADI 5994:** A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) ajuizou a ADI 5994, para que seja declarada a incompatibilidade com a Constituição Federal da expressão “acordo individual escrito” contida no

7. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>>; <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5640983>>; <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5626228>>.

artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho. De acordo com Parecer do PGR (03/06/2020): inconstitucionalidade da previsão de acordo individual escrito para jornada 12 x 36 por excluir a possibilidade de resistência coletiva e de exigência de contrapartidas e por instituir restrição irrazoável do âmbito normativo do direito constitucional dos trabalhadores. No mesmo sentido, o voto do Ministro relator, atualmente aposentado, Marco Aurélio, que julgava procedente o pedido formulado<sup>8</sup>;

Ademais, as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 causarão impactos em mais de 50 súmulas e orientações jurisprudenciais, que precisarão ser revistas ou canceladas pelo TST, como se verifica pelo quadro a seguir:

<b>SÚMULAS E OJS DO TST QUE SERÃO IMPACTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA</b>	<b>ARTIGO DA REFORMA TRABALHISTA (FUNDAMENTO)</b>
Súmula nº 6 do TST	Art. 461 da CLT
Súmula nº 51 do TST	Art. 611-A, VI, da CLT
Súmula nº 85 do TST	Arts. 59, 59-A e 59-B da CLT
Súmula nº 90 do TST	Art. 58, § 2º, da CLT
Súmula nº 101 do TST	Art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT
Súmula nº 114 do TST	Art. 11-A da CLT
Súmula nº 115 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 122 do TST	Art. 844, § 5º, da CLT
Súmula nº 127 do TST	Art. 461, § 2º, da CLT
Súmula nº 129 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 153 do TST	Art. 11-A, § 2º, da CLT
Súmula nº 202 do TST	Art. 611-A, VI, da CLT
Súmula nº 203 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 219 do TST	Art. 791-A da CLT
Súmula nº 226 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 241 do TST	Art. 457, § 2º, da CLT
Súmula nº 253 do TST	Art. 457, § 1º, da CLT
Súmula nº 268 do TST	Art. 11, § 3º, da CLT
Súmula nº 277 do TST	Art. 614, § 3º, da CLT
Súmula nº 294 do TST	Art. 11, § 2º, da CLT
Súmula nº 318 do TST	Art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT

8. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775>>.

<b>SÚMULAS E OJS DO TST QUE SERÃO IMPACTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA</b>	<b>ARTIGO DA REFORMA TRABALHISTA (FUNDAMENTO)</b>
Súmula nº 320 do TST	Art. 58, § 2º, da CLT
Súmula nº 329 do TST	Art. 791-A da CLT
Súmula nº 330 do TST	Arts. 477 e 507-B da CLT
Súmula nº 331 do TST	Arts. 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C e 5º-D da Lei nº 6.019/1974
Súmula nº 338 do TST	Art. 611-A, X, da CLT
Súmula nº 354 do TST	Art. 611-A, IX, da CLT
Súmula nº 366 do TST	Art. 4º, § 2º, da CLT
Súmula nº 372 do TST	Art. 468, § 2º, da CLT
Súmula nº 377 do TST	Art. 843, § 3º, da CLT
Súmula nº 426 do TST	Art. 899, § 4º da CLT
Súmula nº 428 do TST	Art. 611-A, VIII, da CLT
Súmula nº 429 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 432 do TST	Arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT
Súmula nº 437 do TST	Arts. 71, § 4º, e 611-A, III, ambos da CLT
Súmula nº 440 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 443 do TST	Art. 8º, § 2º, da CLT
Súmula nº 444 do TST	Art. 59-A, da CLT
Súmula nº 457 do TST	Art. 790-B da CLT
OJ nº 14 da SDI-I do TST	Art. 477, § 6º, da CLT
OJ nº 235 da SD-I do TST	Art. 611-A, IX, da CLT
OJ nº 261 da SD-I do TST	Art. 448-A, da CLT
OJ nº 270 da SDI-I do TST	Art. 477-B da CLT
OJ nº 322 da SDI-I do TST	Art. 614, § 3º, da CLT
OJ nº 355 da SDI-I do TST	Art. 71, § 4º, da CLT
OJ nº 356 da SDI-I do TST	Art. 477-B da CLT
OJ nº 383 da SDI-I do TST	Art. 4º-C, § 1º, Lei nº 6.019/1974
OJ nº 388 da SDI-I do TST	Art. 59-A da CLT
OJ nº 392 da SDI-I do TST	Art. 11, § 3º, da CLT

SÚMULAS E OJS DO TST QUE SERÃO IMPACTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA	ARTIGO DA REFORMA TRABALHISTA (FUNDAMENTO)
OJ nº 411 da SDI-I do TST	Art. 448-A da CLT
OJ nº 418 da SDI-I do TST	Art. 461, § 3º, da CLT
OJ nº 132 da SDI-II do TST	Art. 855-E da CLT

Ressalta-se que buscamos analisar neste livro as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista e seus possíveis reflexos nos diversos institutos do Direito do Trabalho, apontando inclusive as possíveis modificações na jurisprudência consolidada do TST. Essas alterações serão extremamente importantes para todos os que operam o Direito do Trabalho, sejam procuradores do trabalho, juízes, advogados, auditores-fiscais, professores, estudantes, além de, certamente, serem objeto dos próximos concursos na área trabalhista.

### 3. IMPACTOS DAS DIVERSAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS EM 2019, 2020 E 2021

Em 2017, com a Reforma Trabalhista, diversos dispositivos da CLT foram modificados, acrescentados ou revogados, além da alteração em legislações esparsas. A Reforma Trabalhista teve impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamentou diversos institutos jurídicos e apresentou as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito.

Em 2019, 2020 e 2021, o Direito do Trabalho passou por uma nova transformação com a promulgação da Lei nº 13.874/2019 e das diversas medidas provisórias adotadas para enfrentamento da pandemia de coronavírus.

Quanto à Lei nº 13.874/2019, ressalta-se que o Presidente da República Jair Bolsonaro editou a Medida Provisória nº 881/2019, que instituiu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e estabeleceu garantias de liberdade de mercado. De acordo com a exposição de motivos, a proposta da Medida Provisória consistiu na adoção de instrumento para diminuição do aparelho burocrático estatal com o intuito de se assegurar a liberdade econômica.

Em sua proposta original, a MP da Liberdade Econômica não alterava diretamente as normas da CLT. Durante a sua tramitação no Congresso Nacional, foram inseridas diversas emendas parlamentares, dentre as quais se previu a alteração de artigos da CLT. No dia 20/09/2019, foi promulgada a Lei nº 13.874/2019, em de-corrência da conversão em lei da MP nº 881/2019.

A Lei nº 13.874/2019 instituiu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, que, de acordo com seu art. 1º, estabelece normas de proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica e disposições sobre a atuação do Estado como agente normativo e regulador. Vale ressaltar que a legislação estabelece de



forma expressa que o disposto na lei deverá ser observado na aplicação e na interpretação do direito civil, empresarial, econômico, urbanístico e do trabalho.

Além disso, são princípios que norteiam a Lei de Liberdade Econômica:

- 1) a liberdade como garantia no exercício de atividades econômicas;
- 2) a boa-fé do particular perante o poder público;
- 3) a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas; e
- 4) o reconhecimento da vulnerabilidade do particular perante o Estado.

Serão apresentados os impactos da nova lei apenas na área trabalhista, com destaque às modificações dos artigos da CLT e os efeitos práticos no dia a dia das relações de trabalho.

Os anos de 2020 e 2021 foram marcados pelo enfrentamento mundial da pandemia de coronavírus. De acordo com informações do site do Ministério da Saúde, o novo agente do coronavírus foi descoberto em 31/12/19 após casos registrados na China e é responsável pela doença chamada COVID-19. Com a declaração de pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e do estado de calamidade pública no Brasil, diversas medidas foram adotadas para a contenção e tratamento da doença, que trouxeram consequências para as relações de trabalho.

Nesse caso, em diversos estados brasileiros, foi determinado o fechamento do comércio, da indústria e dos serviços para tentar evitar a proliferação da doença e o sobrecarregamento do sistema de saúde brasileiro. Para evitar o aumento desenfreado no desemprego no Brasil, foram adotadas diversas medidas provisórias pelo Governo Federal que trouxeram impactos profundos na seara trabalhista. Dentre elas, destacam-se:

- A) **Medida Provisória nº 927/2020:** previu medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia de coronavírus. Perdeu sua vigência por ausência de votação no dia 20/07/2020;
- B) **Lei nº 13.979/2020:** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, dentre elas o isolamento e a quarentena;
- C) **Lei nº 14.020/2020 (Medida Provisória nº 936/2020) e a MP nº 1.045/2021 (vigência encerrada):** permitiram a redução de salários e de jornadas por acordo individual durante a pandemia da COVID-19. Para mais informações, consulte o tema no capítulo de remuneração; D) **Lei nº 14.043/2020:** instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos;
- E) **Lei nº 14.047/2020:** previu sobre medidas temporárias em resposta à pandemia decorrente da covid-19 no âmbito do setor portuário; e

- F) Lei nº 14.297/2022 :** que dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Essas medidas serão aplicadas enquanto perdurar esse estado de emergência de saúde pública.

Um outro importante diploma legislativo de 2019 e 2020 foi a Medida Provisória nº 905/2019 (MP do Contrato Verde e Amarelo). Essa MP foi editada em 11/11/2019 e criou nova modalidade de contratação de trabalhadores denominada Contrato de Trabalho Verde e Amarelo além de modificar diversos dispositivos da CLT e da legislação esparsa trabalhista. Vale ressaltar, entretanto, que a Medida Provisória não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional. Diante da ausência de consenso entre os congressistas, o Presidente da República editou, no dia 20/04/2020, a MP nº 955/2020, que revogou expressamente a MP nº 905/2019. Curiosamente, a própria MP nº 955/2020 não foi votada pelo Congresso Nacional e também perdeu vigência no dia 19/08/2020. No entanto, como houve o transcurso do prazo, a MP nº 905/2019 perdeu vigência e não pode mais ser aplicada aos contratos de trabalho.

**Em suma:** A MP nº 905/2019 esteve vigente do dia 12/11/2019 até o dia 20/04/2020, quando deixou de ser aplicada às relações de trabalho. Sempre que pertinentes, serão realizados comentários aos dispositivos de referida medida provisória, pois, durante sua vigência, houve diversos impactos na legislação trabalhista.

Por fim, no dia 10/11/2021, foi editado o Decreto 10.854/2021, o principal diploma normativo do Marco Regulatório Trabalhista Infralegal. De acordo com o site do próprio Governo Federal, o Marco Regulatório transformou mais de 1.000 decretos, portarias e instruções trabalhistas em 15 normas.

Conforme sustentado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, a agregação das normas teve a função de tornar a legislação mais acessível e clara à sociedade e aos operadores do Direito do Trabalho. Além disso, foram removidas obrigações que eram burocráticas para facilitar os serviços do Estado e as informações prestadas aos cidadãos.

O Decreto 10.854/2021 tem 188 artigos de diversos assuntos e revogou 34 outros decretos. É importante destacar que a regulamentação por decretos e portarias é tema polêmico e poderá ensejar questionamentos quanto à legalidade e constitucionalidade das normas infralegais, especialmente no tocante à criação de direitos e obrigações a empregados e empregadores sem correspondente previsão legal.

Os atos infralegais podem ser criados para a fiel execução das leis nos termos do art. 84, IV, da CF/88. Dessa forma, não se veda a regulamentação dos temas de Direito do Trabalho, desde que realizados com embasamento na legislação existente.

Com isso, verifica-se que o Direito do Trabalho vem sofrendo profundas modificações ao longo dos últimos anos, o que demanda a constante atualização do profissional que atua na área trabalhista.

## 4. EXERCÍCIOS PARA MEMORIZAÇÃO – A REFORMA TRABALHISTA

Caro leitor,

Aproveite esse momento para memorizar os detalhes da Reforma Trabalhista. Você deverá saber cada um dos pontos modificados, para conseguir um bom desempenho nas provas objetivas.

Bom treino!

### 4.1. Grupo Econômico

Art. 2º .....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis \_\_\_\_\_ pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera \_\_\_\_\_, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.” (NR)

### 4.2. Tempo à disposição

“Art. 4º .....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de \_\_\_\_\_.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de \_\_\_\_\_, previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- I – práticas religiosas;
- II – descanso;
- III – lazer;
- IV – estudo;
- V – alimentação;
- VI – atividades de relacionamento social;
- VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

### 4.3. Integração do direito do trabalho

“Art. 8º .....

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

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

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

### 4.4. Sócio Retirante

“Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até \_\_\_\_\_ depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

- I – \_\_\_\_\_;
- II – \_\_\_\_\_; e
- III – os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá \_\_\_\_\_ com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.”

### 4.5. Prescrição

“Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

.....

## 5. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO<sup>9</sup>

### ► Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se de que o examinador não ficará horas tentando decifrar códigos ininteligíveis, e, ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões para corrigir, portanto, cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes antes de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa fundamentação é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

A indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Por fim, a **Reforma Trabalhista**, aprovada em julho/2017, alterou muitos pontos do Direito e Processo do Trabalho. Dessa forma, é importante que o candidato tenha conhecimento da nova legislação e disserte, de forma clara, sobre ela. O examinador valorizará as redações que estiverem com base nas inovações legislativas.

### ► QUESTÃO DISSERTATIVA 01:

Disserte sobre o Direito do Trabalho em tempos de pandemia e os impactos das inovações legislativas nas relações de trabalho.

---

9. Indicamos o **Curso de Questões Dissertativas e Estudos de Caso do CERS on line**. Nesse curso, em 6 aulas – 3 de Direito do Trabalho (*Prof. Henrique Correia*) e 3 aulas de Processo do Trabalho (*Élisson Miessa*), são dadas diversas técnicas para redação de temas trabalhistas. Além, é claro, de proporcionar uma revisão ampla dessas duas disciplinas.

**RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:**

O ano de 2020 certamente entrará para os manuais de história dos próximos anos diante das inúmeras mudanças promovidas no padrão de vida da maioria das pessoas ao redor do mundo. Apesar de não ser novidade na história da humanidade, experienciamos uma das maiores pandemias dos últimos 100 anos, comparada, em certa medida, com a pandemia da gripe espanhola que ocorreu entre 1918 e 1920.

A pandemia de coronavírus obrigou bilhões de pessoas a se manterem reclusas em suas casas, aguardando atônitos o desenvolvimento da doença. De acordo com informações do site do Ministério da Saúde, o novo agente do coronavírus foi descoberto em 31/12/19 após casos registrados na China e é responsável pela doença chamada de COVID-19. Com o avanço da doença para diversas partes do mundo, a Organização Mundial da Saúde declarou a pandemia da COVID-19 no dia 11/03/2020.

A pandemia obrigou os governos da maioria dos países a declarar a necessidade de distanciamento social para reduzir o contágio. No Brasil, com a ampliação das taxas de mortalidade e com a superlotação de leitos hospitalares, especialmente os de Unidade de Terapia Intensiva (UTI), diversos Governadores de estados decretaram a quarentena em seus territórios, o que levou ao fechamento do comércio e da paralisação de parte da produção. Além disso, no dia 20/03/2020, foi reconhecido pelo Congresso Nacional a ocorrência do estado de calamidade pública em decorrência da emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19).

O desenvolvimento da COVID-19 e os profundos impactos nas relações econômicas e sociais geraram diversas consequências para o mundo do trabalho. Nesse sentido, ao longo do primeiro semestre de 2020 foram editadas leis, medidas provisórias e decisões judiciais que passaram a regulamentar as relações trabalhistas durante a pandemia. Dentre elas, destacam-se:

- A) Medida Provisória nº 927/2020: previu medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia de coronavírus. Perdeu sua vigência por ausência de votação no dia 20/07/2020;
- B) Lei nº 13.979/2020: Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, dentre elas o isolamento e a quarentena;
- C) Lei nº 14.020/2020 (Medida Provisória nº 936/2020) e a MP nº 1.045/2021 (vigência encerrada): permitiram a redução de salários e de jornadas por acordo individual durante a pandemia da COVID-19. Para mais informações, consulte o tema no capítulo de remuneração;
- D) Lei nº 14.043/2020: instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos;

- E) *Lei nº 14.047/2020: previu sobre medidas temporárias em resposta à pandemia decorrente da co-vid-19 no âmbito do setor portuário; e*
- F) *Lei nº 14.297/2022: que dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Essas medidas serão aplicadas enquanto perdurar esse estado de emergência de saúde pública*

*O Direito do Trabalho tem como principal conteúdo a análise jurídica das relações de emprego e de determinados trabalhadores que foram legalmente favorecidos pelas normas trabalhistas. Dessa forma, caberá aos atores e intérpretes do Direito do Trabalho analisar cada caso concreto no dia a dia das relações de trabalho com base na nova regulamentação e as novas formas de trabalho, adaptadas à nova realidade da pandemia.*

► **QUESTÃO DISSERTATIVA 02:**

Disserte sobre os impactos causados pela Reforma Trabalhista no dia a dia dos trabalhadores do Brasil.

**RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:**

*A Reforma Trabalhista tem impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito. Algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho, como a ampliação significativa de acordos individuais e a grande possibilidade de negociação coletiva.*

*No dia 23/12/2016 foi apresentado, pelo presidente da República Michel Temer, o projeto da minirreforma trabalhista. Nesse projeto de lei havia sugestão de modificação de nove artigos da CLT, o qual foi enviado para a Câmara dos Deputados, com rápida tramitação, tendo sido aprovado em abril de 2017. Na aprovação do projeto na Câmara, houve sugestão de alteração de quase 100 artigos da CLT. O projeto de lei foi encaminhado ao Senado Federal, que agiu apenas como órgão homologador, não fazendo ajustes nem sugestões de alterações. O texto foi aprovado em 11/07/2017 integralmente pelo Senado e sancionado pelo presidente Michel Temer em 13/07/2017. A Lei nº 13.467/2017 entrou em vigor no dia 11/11/2017.*

*O embate causado nas discussões da Reforma traz dois posicionamentos: de um lado, resguardar os direitos já conquistados pelo trabalhador, levando em conta a dignidade da pessoa humana expressa na Constituição Federal. Segundo este entendimento, os direitos já conquistados não poderiam ser restringidos ou suprimidos. De outro lado, haveria a necessidade de*