

Revisão Final

TRT MG - Analista Judiciário

Com base no Edital 1/2022, de 10.08.2022

• Revisão ponto a ponto •

Analista Judiciário - Área Judiciária

COORDENAÇÃO
Henrique Correia

AUTORES

Danilo da Cunha Sousa, Duda Nogueira,
Élisson Miessa, Emannelle Gouveia Rolim,
Henrique Correia, Leandro Bortoleto,
Luciano Alves Rossato, Paulo Lépure,
Plínio Moura

2020

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

LEGISLAÇÃO

Danilo da Cunha Sousa

Item do edital	TÓPICOS DO LIVRO
<p>Lei nº 8.112/1990 e alterações: Das Disposições Preliminares; Do Provimento, Da Vacância, Da Remoção, Da Redistribuição e Da Substituição; Dos Direitos e Vantagens: Do Vencimento e da Remuneração, Das Vantagens, Das Férias, Das Licenças e Dos Afastamentos; Do Regime Disciplinar: Dos Deveres, Das Proibições, Da Acumulação, Das Responsabilidades e Das Penalidades. Processo administrativo disciplinar.</p>	<p>1. LEI Nº 8.112/1990. 1.1. Disposições Preliminares 1.2. Do Provimento, Vacância, Remoção, Redistribuição e Substituição; 1.3. Dos Direitos e Vantagens: Do vencimento e da remuneração e das vantagens. 1.4. Das Férias, Licenças e dos Afastamentos 1.5. Do Regime disciplinar: Dos deveres, das proibições, da acumulação, das responsabilidades e das penalidades</p>
Lei nº 9.784/1999.	2. Lei nº 9.784/1999.
Lei nº 8.429/1992	3. Lei nº 8.429/1992
Lei nº 13.709/2018 (LGPD).	4. Lei nº 13.709/2018
Lei 13.146/2015 (Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência).	5. Lei n. 13.146/2015
Regimento Interno do TRT da 3ª Região.	6. Regimento Interno do TRT/3ª Região (RI)
Código de Ética do TRT/3	7. Código de Ética do TRT/3

1. LEI Nº 8.112/1990.

Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

1.1. Disposições Preliminares

Classificação dos agentes públicos	<p>a) Agentes políticos: têm função política, como Chefe do Poder Executivo, membros dos Poderes Judiciário e Legislativo e membros dos Ministérios Públicos;</p> <p>b) Servidores Públicos: são aqueles sujeitos ao regime estatutário da Lei n. 8.112/1990.</p> <p>c) Empregados públicos: sujeitos ao regime celetista, com a peculiaridades do regime público.</p> <p>d) Contratados temporários: sem ocupar função pública, exercem função pública em caso de excepcional interesse público.</p> <p>e) Particulares em colaboração com a Administração Pública: exercem função pública, sem ocupar cargo público, como jurados e mesários das eleições.</p>
---	---

- **Conceito de servidor público:** servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.
- **Conceito de cargo público:** é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.
- É **proibida** a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei.

1.2. Do Provimento, Vacância, Remoção, Redistribuição e Substituição

Requisitos básicos para investidura no cargo público	<p>I – a nacionalidade brasileira. Com a EC nº 19/98, é permitido o acesso a cargos públicos aos estrangeiros, nos termos de lei regulamentadora;</p> <p>II – o gozo dos direitos políticos;</p> <p>III – a quitação com as obrigações militares e eleitorais;</p> <p>IV – o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;</p> <p>V – a idade mínima de dezoito anos;</p> <p>VI – aptidão física e mental;</p> <p>VII – outras aptidões compatíveis com o cargo público e previamente previstas em lei.</p>
---	--

Formas de provimento	<p>I – nomeação;</p> <p>II – promoção;</p> <p>III- readaptação;</p> <p>IV- reversão;</p> <p>V – aproveitamento;</p> <p>VI – reintegração;</p> <p>VII – recondução.</p>
-----------------------------	--

Nomeação: é a designação da pessoa para ocupar o cargo público.	<p>a) Nomeação em caráter efetivo: quando se tratar de cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira. Depende de prévia aprovação em concurso público.</p> <p>b) Nomeação em comissão: inclusive na condição de interino, para cargos de confiança vagos.</p>
--	--

- **Prazo de validade do concurso público:** até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.
- **Vedação legal para abertura de concurso público:** enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

Atenção: Momento da investidura: **POSSE**

- Só haverá **posse** nos casos de provimento de cargo por nomeação.
- É de quinze dias o prazo para o servidor empossado em cargo público entrar em exercício, contados da data da posse, sob pena de o servidor ser **exonerado** do cargo ou de ser tornado sem efeito o ato de sua designação para função de confiança.
- O candidato aprovado em concurso público **pode assumir cargo** que, segundo o edital, exige título de **Ensino Médio profissionalizante ou completo com curso técnico** em área específica, caso não seja portador desse título mas detenha **diploma de nível superior na mesma área profissional** (Tese 1094 dos Recursos Repetitivos do STJ)..
- O servidor que deva ter exercício **em outro município** em razão de ter sido removido, redistribuído, requisitado, cedido ou posto em exercício provisório terá, **no mínimo, dez e, no máximo, trinta dias de prazo**, contados da publicação do ato, para a retomada do efetivo desempenho das atribuições do cargo, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.
- O servidor pode renunciar ao prazo acima.

ATENÇÃO:

Estágio probatório: período de vinte e quatro meses em que o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a avaliação de desempenho (art. 20, Lei n. 8.112/1990).

São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público (**art. 41, CF/88**).

Houve discussão se tempo para aquisição de estabilidade era o mesmo que o período de estágio probatório. STJ: entende que sim, ou seja, o estágio probatório também é de três anos.

- O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

<p>Hipóteses possíveis de concessão de licença ao servidor em estágio probatório</p>	<p>I – por motivo de doença em pessoa da família; II – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; III – para o serviço militar; IV – para atividade política;</p>
---	--

- O servidor **habilitado** em concurso público e **empossado** em cargo de **provimento efetivo** adquirirá **estabilidade** no serviço público ao completar **TRÊS anos** de efetivo exercício e só **perderá o cargo** em virtude de **sentença judicial transitada em**

julgado ou de **processo administrativo disciplinar** no qual lhe seja assegurada **ampla defesa**.

- **Readaptação** é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades **compatíveis com a limitação** que tenha sofrido em sua capacidade **física ou mental** verificada em inspeção médica.
- **Aposentadoria:** caso o servidor público seja declarado incapaz.

<p>Reversão: é o retorno à atividade de servidor aposentado</p>	<p>I – por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria; ou</p> <p>II – no interesse da administração, desde que:</p> <p>a) tenha solicitado a reversão;</p> <p>b) a aposentadoria tenha sido voluntária;</p> <p>c) estável quando na atividade;</p> <p>d) a aposentadoria tenha ocorrido nos cinco anos anteriores à solicitação;</p> <p>e) haja cargo vago</p>
---	--

- **Reintegração:** é a reinvestidura do **servidor estável** no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando **invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial**, com ressarcimento de todas as vantagens.

<p>Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de</p>	<p>I – inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;</p> <p>II – reintegração do servidor anterior ocupante.</p>
--	---

<p>Casos de vacância no cargo público</p>	<p>I – exoneração;</p> <p>II – demissão;</p> <p>III – promoção;</p> <p>IV – ascensão;</p> <p>V- transferência;</p> <p>VI – readaptação;</p> <p>VII – aposentadoria;</p> <p>VIII – posse em outro cargo inacumulável;</p> <p>IX – falecimento.</p>
--	---

<p>Exoneração: forma de vacância que ocorre por</p>	<p>a) Ato voluntário do servidor público (que “pede demissão”)</p> <p>b) Ato de Ofício da Administração pública: b.1) quando não satisfeitas as condições do estágio probatório; b.2): quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido.</p> <p>c) cargo em comissão e a dispensa de função de confiança: c.1) a juízo da autoridade competente; c.2) a pedido do próprio servidor.</p>
--	---

- **Remoção:** é o deslocamento do servidor, a pedido (a critério da Administração Pública) ou de ofício (de acordo com o interesse da Administração Pública), no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

Remoção independentemente do interesse da Administração Pública	<p>a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração;</p> <p>b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial;</p> <p>c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados.</p>
--	--

- **Redistribuição:** é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder.
- O substituto assumirá **automática e cumulativamente**, sem prejuízo do cargo que ocupa, o exercício do **cargo ou função de direção ou chefia** e os de **Natureza Especial**, nos **afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular** e na **vacância** do cargo, hipóteses em que deverá **optar pela remuneração de um deles durante o respectivo período**.

1.3. Dos Direitos e Vantagens: Do vencimento e da remuneração e das vantagens.

- **Vencimento** é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

Remuneração = VENCIMENTO + vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

- **Vencimento** é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

O SERVIDOR PERDERÁ	<p>I – a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;</p> <p>II – a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.</p>
---------------------------	--

- O servidor em **débito com o erário**, que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o **prazo de sessenta dias para quitar o débito**.
- O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial.
- Quando a Administração Pública **interpreta erroneamente uma lei**, resultando em **pagamento indevido ao servidor**, cria-se uma falsa expectativa de que os valores

recebidos são **legais e definitivos, impedindo, assim, que ocorra desconto dos mesmos, ante a boa-fé do servidor público** (tese 531, STJ).

- Os **pagamentos indevidos** aos servidores públicos decorrentes de **erro administrativo** (operacional ou de cálculo), **não embasado em interpretação errônea ou equivocada da lei** pela Administração, **estão sujeitos à devolução**, ressalvadas as hipóteses em que o servidor, diante do caso concreto, comprova sua boa-fé objetiva, sobretudo com demonstração de que não lhe era possível constatar o pagamento indevido (Tese 1009, STJ).

VANTAGENS	I – indenizações; II – gratificações; III – adicionais.
------------------	---

INDENIZAÇÕES	I – ajuda de custo: destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente, vedado o duplo pagamento de indenização, a qualquer tempo, no caso de o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede. II – diárias: destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinária com pousada, alimentação e locomoção urbana, conforme dispuser em regulamento, ao servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior III – transporte: despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme se dispuser em regulamento IV – auxílio-moradia: ressarcimento das despesas comprovadamente realizadas pelo servidor com aluguel de moradia ou com meio de hospedagem administrado por empresa hoteleira, no prazo de um mês após a comprovação da despesa pelo servidor.
---------------------	---

Retribuições, gratificações e adicionais	I – retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; II – gratificação natalina; III – adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas; IV – adicional pela prestação de serviço extraordinário; V – adicional noturno; VI – adicional de férias; VII – outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho. VIII – gratificação por encargo de curso ou concurso
---	--

1.4. Das Férias, Licenças e dos Afastamentos

- O servidor fará jus a **trinta dias de férias**, que podem ser **acumuladas**, até o **máximo de dois períodos**, no caso de **necessidade do serviço**, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.
- É **vedado** levar à conta de férias qualquer **falta ao serviço**.
- O **pagamento da remuneração** das férias será **efetuado até 2 (dois) dias antes** do início do respectivo período.

Licenças	<p>I – por motivo de doença em pessoa da família;</p> <p>II – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;</p> <p>III – para o serviço militar;</p> <p>IV – para atividade política;</p> <p>V – prêmio por assiduidade;</p> <p>V – para capacitação;</p> <p>VI – para tratar de interesses particulares;</p> <p>VII – para desempenho de mandato classista.</p>
-----------------	---

- É **vedado o exercício de atividade remunerada** durante o período da licença por motivo de doença.
- Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença **do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas** e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial.
- A licença por motivo de afastamento do cônjuge será por **prazo indeterminado e sem remuneração**.
- O servidor terá direito a **licença, sem remuneração**, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.
- Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional.
- A critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de **assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração**.

Dos Afastamentos	<p>a) para Servir a Outro Órgão ou Entidade</p> <p>b) Exercício de Mandato Eletivo</p> <p>c) Estudo ou Missão no Exterior</p> <p>d) Participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País</p>
-------------------------	---

Concessões de ausência	<p>I – por 1 (um) dia, para doação de sangue;</p> <p>II – por 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor;</p> <p>II – pelo período comprovadamente necessário para alistamento ou recadastramento eleitoral, limitado, em qualquer caso, a 2 (dois) dias;</p> <p>III – por 8 (oito) dias consecutivos em razão de:</p> <p>a) casamento;</p> <p>b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.</p>
-------------------------------	---

- Será concedido **horário especial ao servidor estudante**, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

- Será contado em **dobro o tempo de serviço prestado às Forças Armadas em operações de guerra.**

1.5. Do Regime disciplinar: Dos deveres, das proibições, da cumulação, das responsabilidades e das penalidades

- Entre os **deveres** do servidor público, está o de **representação contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder** será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.
- Considera-se acumulação **proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade**, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade.
- Tratando-se de **dano causado a terceiros**, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em **ação regressiva**.
- As sanções civis, penais e administrativas **poderão cumular-se, sendo independentes entre si.**

Penalidades disciplinares	I – advertência; II – suspensão; III – demissão; IV – cassação de aposentadoria ou disponibilidade; V – destituição de cargo em comissão; VI – destituição de função comissionada.
----------------------------------	---

- Na aplicação das penalidades serão consideradas a **natureza e a gravidade da infração cometida**, os **danos** que dela provierem para o serviço público, as **circunstâncias agravantes ou atenuantes** e os **antecedentes funcionais**.

Advertência: será dada por escrito	a) Nos casos de violação às seguintes proibições:	I – ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato; II – retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição; III – recusar fé a documentos públicos; IV – opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; V – promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição; VI – cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado; VII – coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político; VIII – manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; IX – recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.
	b) de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.	

DIREITO DO TRABALHO

Henrique Correia

Nota – Novidades legislativas e jurisprudenciais nos anos de 2020, 2021 e 2022:

Caro concurseiro, tudo bem? Como você já sabe, esse material é especialmente elaborado para o concurso de **ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA JUDICIÁRIA** do TRT da 3ª Região. Dessa forma, tentamos sempre personalizar o material às exigências do edital para que você tenha uma preparação rápida, estratégica e completa.

Diante disso, em atenção ao item 17.2 do Edital 01/2022¹, notamos que a legislação com vigência após a data de publicação deste Edital, bem como as alterações em dispositivos constitucionais, legais e normativos a ela posteriores não serão objeto de avaliação nas provas deste Concurso Público.

O Edital foi publicado no dia 10/08/2022, sendo que, na primeira semana de Agosto/2022, o Congresso Nacional aprovou as Medidas Provisórias nº 1.107, 1.108 e 1.109, que impactarão profundamente o Direito do Trabalho. Contudo, na data de publicação do edital e de fechamento dessa obra, as referidas MPs não haviam sido promulgadas. Por via das dúvidas, optamos por manter nas dicas a regulamentação anterior às MPs e, logo na sequência, breves comentários acerca das principais alterações. A ideia é te deixar preparado para qualquer tipo de questionamento.

Medidas Provisórias ainda não apreciadas pelo Congresso Nacional à época da publicação do edital, como a MP nº 1.116/2022, não serão objeto de análise.

Ainda, as dicas abrangem as recentes e importantes decisões do STF em matéria de direito do trabalho, como a ADPF 501/SC (05/08/2022) – Declara a inconstitucionalidade da Súmula nº 450 do Tribunal Superior do Trabalho (pagamento da dobra no caso de atraso na remuneração de férias); o Tema 638 da Repercussão Geral (08/06/2022) – Necessidade de participação do sindicato da categoria profissional para a dispensa em massa de trabalhadores; o Tema 1046 da Repercussão Geral (02/06/2022) – Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente (prevalência do negociado sobre o legislado); e a ADPF 323/DF (30/05/2022) – Declara a inconstitucionalidade da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho (ultratividade da norma coletiva);

Professor, então, com essas dicas eu vou gabaritar a prova? Eu não posso dizer que sim!! A matéria é e sempre será infinita. Você nunca conseguirá “fechar o edital”. Sempre haverá um autor que você não leu, um ponto de vista que não considerou, um ato normativo que deixou passar... O que eu te ofereço nessa obra são comentários selecionados sobre cada ponto e que, com mais de 20 anos de experiência na preparação de alunos para concursos públicos na área trabalhista, julgo importantes para seu concurso.

Bons estudos!

AHenrique Correia – Ago/2022

¹ Disponível em: *Edital do TRT 3ª Região (2022) - Edital nº 1/2022 - Disponível em: <http://www.fumarc.com.br/imgDB/concursos/Edital%20%20Concurso%20TRT%203%20Regiao%20%20VERSAO%20DEFINITIVA-20220809-175027.pdf>*

Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 3ª Região	
Itens do Edital	Tópico do Livro
Fontes, princípios, sujeitos.	1; 3; 4
Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988).	2
Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção;	3.1; 9.1
Relações de trabalho lato sensu: trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho temporário e trabalho avulso.	5; 8.7
Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: empregado e empregador: conceito e caracterização;	3; 4
Poderes do empregador no contrato de trabalho.	4.4
Grupo econômico;	4.1
Sucessão de empregadores; responsabilidade solidária.	4.2
Contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características.	9.2; 9.3; 9.4
Alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.	9.6; 9.7
Suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção.	9.8
Rescisão do contrato de trabalho: justas causas; rescisão indireta; dispensa arbitrária; culpa recíproca; indenização.	15
Aviso prévio.	12
Estabilidade e garantias provisórias de emprego: formas de estabilidade; despedida e reintegração de empregado estável.	14; 15.5.2
Duração do trabalho; jornada de trabalho;	10
Períodos de descanso;	10.9
Intervalo para repouso e alimentação;	10.9.1
Descanso semanal remunerado;	10.9.2
Trabalho noturno	10.6; 11.6.2
Trabalho extraordinário;	10.7; 11.6.1
Sistema de compensação de horas.	10.8
Salário-mínimo: irredutibilidade e garantia.	11.1
Férias: direito a férias e duração;	10.9.3
Concessão e época das férias;	10.9.3.1
Remuneração e abono de férias.	10.9.3.2; 10.9.3.3
Salário e remuneração: conceito e distinções;	11
Composição do salário;	11.3; 11.7; 11.8
Modalidades de salário;	11.2
Formas e meios de pagamento do salário;	11.9
13º salário.	11.5
Equiparação salarial; princípio da igualdade de salário;	11.10
Desvio de função.	11.11
FGTS.	13
Prescrição e decadência.	16

Segurança e medicina no trabalho: CIPA;	17; 17.4
Atividades insalubres ou perigosas.	11.6.4; 11.6.5
Proteção ao trabalho do menor.	6
Proteção ao trabalho da mulher; estabilidade da gestante;	7; 7.2; 14.5
Licença-maternidade.	7.1
Direito coletivo do trabalho:	18
Liberdade sindical (Convenção n. 87 da OIT);	18.1
Organização sindical:	18.2
Conceito de categoria; categoria diferenciada;	18.2.1
Convenções e acordos coletivos de trabalho.	18.3
Direito de greve;	18.4
Serviços essenciais.	18.4.1
Comissões de conciliação prévia.	19
Renúncia e transação.	1.4
Cálculos trabalhistas.	Ao longo das dicas
Do teletrabalho (Lei n. 13.467/2017).	10.2
Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho.	Ao longo das dicas
Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho.	Ao longo das dicas
Súmulas e Orientações da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.	Ao longo das dicas

1. DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

1.1. Princípios do Direito do Trabalho

- O Direito do Trabalho possui princípios específicos, que desempenham funções essenciais para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Não há consenso sobre quantos são os princípios do Direito do Trabalho, pois varia de um autor para outro, mas podemos destacar os mais citados pela doutrina:
- **Princípio da norma mais favorável:** entre duas ou mais normas possíveis de serem aplicadas, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. A aplicação de uma norma leva à renúncia da outra. A Reforma Trabalhista, entretanto, passou a prever a prevalência do negociado sobre o legislado, portanto, os instrumentos coletivos são superiores à lei nos casos do art. 611-A da CLT.

Havendo conflito entre acordo coletivo e convenção coletiva, o acordo sempre deverá prevalecer (Art. 620 da CLT).

- **Princípio da 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.

- **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.
- **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. Com a Reforma Trabalhista, referido princípio é mitigado, pois há valorização do negociado sobre o legislado, especialmente nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT. Além disso, a Lei nº 13.467/2017 amplia as hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador, o que também relativiza a aplicação do princípio da imperatividade.
- **Princípio da inalterabilidade contratual lesiva:** 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. A Lei nº 13.467/2017 cria o trabalho intermitente, nova modalidade de contrato de trabalho que é caracterizada pela alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade. Nesse caso, o trabalhador somente prestará os serviços quando convocado por seu empregador. Dessa forma, os riscos do empreendimento passam a ser suportados inclusive pelo trabalhador, pois o empregado não trabalhará e, portanto, não receberá seu salário nos momentos de dificuldade financeira e econômica da empresa. Para mais informações, confira os comentários ao trabalho intermitente no tópico 9.5, destas dicas.
- **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 (Súmula nº 212 do TST).

Este princípio também é mitigado pela criação da figura do trabalhador intermitente (Art. 452-A da CLT). Para mais informações, confira os comentários ao trabalho intermitente no tópico 9.5, destas dicas.

- **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 perante o 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 empre-

gado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Ao estudar o princípio da irrenunciabilidade, cabe destacar dois princípios:

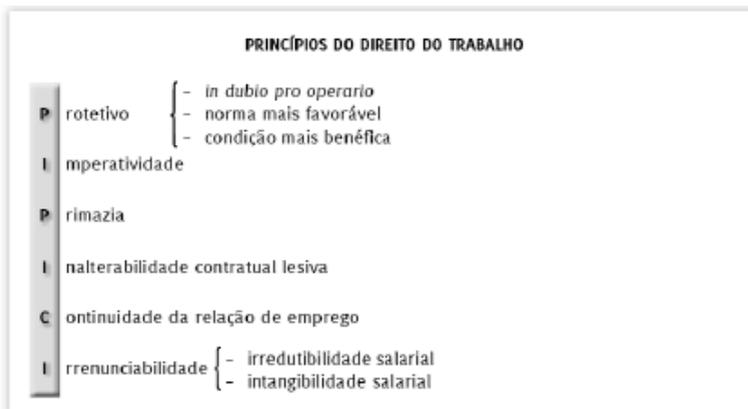
a) Princípio da irredutibilidade salarial. Veda-se a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto por convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal). Portanto, para que essa redução salarial seja válida, há necessidade da participação do sindicato dos trabalhadores.

Com a Lei nº 13.467/2017, caso venha a ser pactuada cláusula que reduza o salário do empregado, deverá haver garantia de que ele não será dispensado sem justa causa no prazo de vigência do instrumento coletivo, nos termos do novo art. 611-A, § 3º, incluído pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-A, § 3º da CLT: *Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.*

b) Princípio da intangibilidade salarial. Vedam-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.

- Para a semana antes da prova, segue o quadrinho de memorização dos princípios do Direito do Trabalho:



1.2. Fontes

- **Fontes materiais:** são fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam diretamente o surgimento ou a modificação das leis.
- **Fontes formais:** são a exteriorização das normas jurídicas, ou seja, as fontes formais são normas de observância obrigatória pela sociedade. Todos devem cumpri-las, pois são imperativas. Exemplo: convenção, acordo coletivo e leis.

- Há 2 tipos de fontes formais: **1. Fontes formais autônomas:** são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas. Exemplo: uma determinada negociação coletiva entre sindicato e empresa resulta em um acordo coletivo. **2. Fontes formais heterônomas:** nas fontes heterônomas não há participação direta dos destinatários, ou seja, essas fontes possuem origem estatal (Legislativo, Executivo ou Judiciário).

Hierarquia entre as fontes do Direito do Trabalho. 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. Com a Reforma Trabalhista, há valorização do negociado sobre o legislado, prevalecendo o disposto nos instrumentos coletivos de trabalho sobre a legislação nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT. Ademais, em caso de conflito entre acordo e convenção coletiva, aquele deverá prevalecer, nos termos do art. 620 da CLT, também alterado pela Reforma Trabalhista.

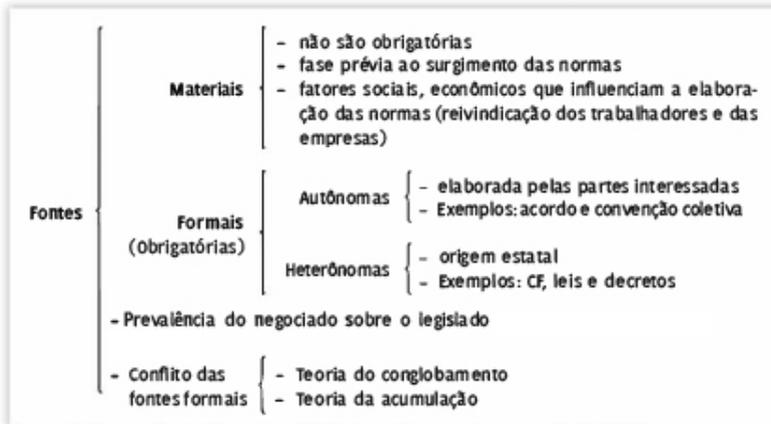
- **Conflito entre as fontes.** Ocorre, com frequência, o conflito entre fontes formais do direito e a resposta dependerá da teoria adotada:
 - A **teoria do conglobamento** defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade. Assim sendo, o intérprete deverá analisá-la no conjunto. Essa teoria é a majoritária na jurisprudência e doutrina².

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- Conflito entre fontes formais: A Reforma Trabalhista modificou as regras acerca do conflito entre fontes do Direito do Trabalho. Eventual conflito deve ser solucionado da seguinte forma:
 - I. Conflito entre acordo coletivo e convenção coletiva: Nesse caso, deve sempre prevalecer o acordo coletivo (art. 620 da CLT);
 - II. Conflito entre instrumento coletivo e lei: nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT deve prevalecer a norma coletiva sobre a legislação;
- **Tema 1046 da Repercussão Geral do STF (02/06/2022)** – Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente (prevalência do negociado sobre o legislado)
- III. Nos demais conflitos, prevalece a teoria do conglobamento, onde serão aplicadas apenas uma fonte em sua totalidade.

- **Para a semana antes da prova,** segue o quadrinho de resumo sobre as fontes de Direito do Trabalho:

2 “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 justtrabalhista 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.



1.3. Flexibilização e desregulamentação

- **Flexibilização:** redução da rigidez das leis trabalhistas pela negociação coletiva, ou seja, é dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Na flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais. Foi o que ocorreu com a Reforma Trabalhista, pois foram criadas normas que preveem a valorização do negociado sobre o legislado (art. 611-A, CLT). Nesse ponto, importante anotar que, no julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral, o STF validou a prevalência do negociado sobre o legislado, sem a necessidade de contrapartida, ressalvados os direitos absolutamente indisponíveis.
- **Desregulamentação:** ocorre quando há ausência total da legislação protetiva, isto é, substituição do legislado pelo negociado. Nesse caso, não haveria a intervenção do Estado na elaboração das leis, deixando para as partes a elaboração das condições de trabalho.

1.4. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO

- Em razão do Princípio da Irrenunciabilidade e da Indisponibilidade que vigoram no direito do trabalho, há restrição da autonomia da vontade, isto é, limita-se a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas entre empregado e empregador.
- Com a Reforma Trabalhista não poderão ser objeto de acordo ou convenção coletiva o disposto no art. 611-B da CLT.
- **Pandemia de coronavírus e medidas excepcionais trabalhistas:** ampliaram significativamente as hipóteses de negociação direta entre empregado e empregador sobre direitos trabalhistas ou de “jus variandi”.
- **Ex.:** alteração do regime presencial para teletrabalho, redução de salário e de jornada ou suspensão do contrato de trabalho, antecipação de férias etc.

- **MP nº 1.109/2022³:** institucionaliza autorização genérica para a adoção de medidas trabalhistas de enfrentamento a momentos de crise, dentre elas: a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Ainda que reservada essa possibilidade aos períodos de reconhecida calamidade, temos sérias dúvidas quanto à constitucionalidade dessas normas, pois a Constituição Federal autoriza a redução salarial apenas por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI).
- **Renúncia** é um ato unilateral que recai sobre direito certo e atual, por exemplo, o empregado conquistou o direito de férias após um ano de trabalho e abriria mão (renunciaria) desse direito já conquistado, o que não é válido no direito do trabalho (conforme previsto no art. 9º da CLT).
 - A) Transferência do dirigente sindical (543, § 1º, da CLT):** se aceita pelo empregado, há perda do direito à estabilidade provisória.
 - B) Audiência judicial:** diante das explicações do juiz, o empregado poderia renunciar a direitos já conquistados;
 - C) Aviso prévio (Súmula 276 TST):** é possível a renúncia se encontrar novo emprego.
 - D) Empregado hipersuficiente (art. 444, parágrafo único, CLT):** negociar livremente com seu empregador. Deve ter ensino superior completo e receber mais de 2 vezes o teto da Previdência Social.
- A **transação**, por sua vez, recai sobre direito duvidoso e requer um ato bilateral das partes, concessões recíprocas. Na transação há direitos disponíveis, cujos interesses são meramente particulares. Hipóteses:
 - A) Comissão de Conciliação Prévia (art. 625-A da CLT):** é possível que o trabalhador, individualmente, transacione, diretamente com seu empregador, seus direitos trabalhistas. Se as partes aceitarem a conciliação realizada pela Comissão, o termo de conciliação terá eficácia liberatória geral.
 - B) Homologação de acordo extrajudicial (art. 855-B a 855-E da CLT – Reforma Trabalhista):** Na celebração do acordo extrajudicial, permite-se que as partes transacionem direitos trabalhistas. Ressalta-se que o controle do conteúdo firmado pelas partes será realizado na homologação pelo Juiz do Trabalho.
 - C) Plano de Demissão Voluntária (PDV - art. 477-B da CLT):** é tratado, por alguns autores, como hipótese de transação individual de direitos trabalhistas. O PDV tem por objetivo conceder uma vantagem pecuniária ao empregado que se desligar do trabalho voluntariamente. É utilizado para reduzir os quadros da empresa e também para colocar fim ao contrato de trabalho. Importante destacar, entretanto, que o TST tem posicionamento no sentido de que a indenização

3 Na data de fechamento dessa edição, a MP 1.109/2022 havia sido aprovada sem alterações pelo Congresso Nacional, mas aguardava promulgação pela Mesa, portanto, não havia o número da Lei.