

SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA.....	13
■ COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS: INFORMAÇÕES LITERAIS E INFERÊNCIAS POSSÍVEIS	13
■ ARTICULAÇÃO TEXTUAL: EXPRESSÕES REFERENCIAIS, NEXOS, OPERADORES SEQUENCIAIS, COERÊNCIA E COESÃO	15
■ SIGNIFICAÇÃO CONTEXTUAL DE PALAVRAS E EXPRESSÕES	19
■ CONHECIMENTOS DE NORMA-PADRÃO	22
EMPREGO DE CRASE.....	22
EMPREGO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS	23
EMPREGO E COLOCAÇÃO DE PRONOMES	29
REGÊNCIA NOMINAL E VERBAL.....	30
CONCORDÂNCIA VERBAL E NOMINAL.....	31
■ PONTUAÇÃO	36
■ LINGUÍSTICA: VARIAÇÃO LINGUÍSTICA, NORMA LINGUÍSTICA	39
NOÇÕES DE INFORMÁTICA.....	45
■ SISTEMA OPERACIONAL WINDOWS 10: MANIPULAÇÃO DE ARQUIVOS E PASTAS, CONFIGURAÇÕES, PERMISSÕES ETC	45
■ LIBREOFFICE WRITER 7.1.6 OU SUPERIOR	57
ESTRUTURA BÁSICA DOS DOCUMENTOS; OPERAÇÕES COM ARQUIVOS, CRIAÇÃO E USO DE MODELOS; EDIÇÃO E FORMATAÇÃO DE TEXTOS; CABEÇALHOS E RODAPÉ; PARÁGRAFOS; FONTES; COLUNAS; MARCADORES SIMBÓLICOS E NUMÉRICOS; TABELAS E TEXTO MULTICOLUNADOS; CONFIGURAÇÃO DE PÁGINAS E IMPRESSÃO; ORTOGRAFIA E GRAMÁTICA; CONTROLE DE QUEBRAS; NUMERAÇÃO DE PÁGINAS; LEGENDAS; ÍNDICES; INSERÇÃO DE OBJETOS; CAMPOS PREDEFINIDOS, CAIXAS DE TEXTO E CARACTERES ESPECIAIS; DESENHOS E CLIPARTS; USO DA BARRA DE FERRAMENTAS, RÉGUA, JANELAS, ATALHOS E MENUS; MALA DIRETA E PROTEÇÃO DE DOCUMENTOS.....	57
■ LIBREOFFICE CALC 7.1.6 OU SUPERIOR	64
ESTRUTURA BÁSICA DAS PLANILHAS, CONCEITOS DE CÉLULAS, LINHAS, COLUNAS, PASTAS E GRÁFICOS, ELABORAÇÃO DE TABELAS E GRÁFICOS, USO DE FÓRMULAS, FUNÇÕES E MACROS, IMPRESSÃO, INSERÇÃO DE OBJETOS, CAMPOS PREDEFINIDOS, CONTROLE DE QUEBRAS, NUMERAÇÃO DE PÁGINAS, OBTENÇÃO DE DADOS EXTERNOS, CLASSIFICAÇÃO, USO DA BARRA DE FERRAMENTAS, ATALHOS E MENUS	64
■ LIBREOFFICE IMPRESS 7.1.6 OU SUPERIOR	70

ESTRUTURA BÁSICA DE APRESENTAÇÕES, EDIÇÃO E FORMATAÇÃO, CRIAÇÃO DE APRESENTAÇÕES, CONFIGURAÇÃO DA APARÊNCIA DA APRESENTAÇÃO, IMPRESSÃO DE APRESENTAÇÕES, MULTIMÍDIA, DESENHO, USO DA BARRA DE FERRAMENTAS, ATALHOS E MENUS70

■ GOOGLE WORKSPACE – CORREIO ELETRÔNICO (GMAIL), DOCUMENTOS, PLANILHAS, DRIVE, CHAT, AGENDA, APRESENTAÇÕES, MEET 76

■ GOOGLE CHROME 103.X OU SUPERIOR E MOZILLA FIREFOX 91.X OU SUPERIOR: NAVEGAÇÃO NA INTERNET..... 83

■ SEGURANÇA 90

TIPOS DE VÍRUS, CAVALOS DE TRÓIA, MALWARES, WORMS, SPYWARE, PHISHING, PHARMING, RANSOMWARES E SPAM.....97

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL..... 111

■ CONCEITO DE CONSTITUIÇÃO..... 111

■ APLICABILIDADE E INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS..... 111

■ DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS 111

■ DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS 113

DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS113

DOS DIREITOS SOCIAIS128

DOS DIREITOS DE NACIONALIDADE130

DOS DIREITOS POLÍTICOS.....131

■ DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO - DA ORGANIZAÇÃO POLÍTICO-ADMINISTRATIVA..... 132

DA UNIÃO133

DOS ESTADOS FEDERADOS.....135

DOS MUNICÍPIOS.....136

DO DISTRITO FEDERAL136

DOS TERRITÓRIOS.....136

■ DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA..... 137

DISPOSIÇÕES GERAIS.....137

DOS SERVIDORES PÚBLICOS138

■ DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES..... 140

■ DO PODER LEGISLATIVO..... 141

DO CONGRESSO NACIONAL.....141

DAS ATRIBUIÇÕES DO CONGRESSO NACIONAL	142
DA CÂMARA DOS DEPUTADOS E DO SENADO FEDERAL	143
■ DO PROCESSO LEGISLATIVO	144
■ DO PODER EXECUTIVO.....	145
DO PRESIDENTE E DO VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA	145
DAS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA	146
■ DO PODER JUDICIÁRIO	147
DISPOSIÇÕES GERAIS.....	147
DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL	149
DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA.....	150
DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA	150
DOS TRIBUNAIS E JUÍZES DO TRABALHO	151
DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO	155
ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA	156
 NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO.....	 161
■ DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	161
■ DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART 7º DA CF, DE 1988)	165
■ DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS E DISTINÇÃO	166
■ DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU	167
DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR	167
Conceito e Caracterização	167
Dos Poderes do Empregador no Contrato de Trabalho.....	168
■ DO GRUPO ECONÔMICO, DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES, DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA E SUBSIDIÁRIA	168
■ DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	170
CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS.....	170
TRABALHO INTERMITENTE	173
■ DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	179
ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL	179
O JUS VARIANDI	179

■ DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	180
CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO	180
■ DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	183
DAS JUSTAS CAUSAS	186
DA DESPEDIDA INDIRETA	187
DA DISPENSA ARBITRÁRIA	188
DA DESPEDIDA COLETIVA	189
DA CULPA RECÍPROCA: DA INDENIZAÇÃO	189
■ DO AVISO PRÉVIO	193
■ DA ESTABILIDADE E DAS GARANTIAS PROVISÓRIAS DE EMPREGO	195
■ DA DURAÇÃO DO TRABALHO	200
DA JORNADA DE TRABALHO E JORNADA IN ITINERE	200
■ DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO (CAPÍTULO I DO TÍTULO III DA CLT)	202
DOS PERÍODOS DE DESCANSO	206
DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO	206
DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	209
DO TRABALHO NOTURNO E DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO: DO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS	209
■ DO SALÁRIO MÍNIMO	215
CONCEITO, IRREDUTIBILIDADE E GARANTIA	215
■ DAS FÉRIAS	218
DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO	218
DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS	220
DAS FÉRIAS COLETIVAS	221
DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS	221
■ DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO	223
CONCEITO E DISTINÇÕES	223
COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO	224
MODALIDADES DE SALÁRIO	225
FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO	229

13º SALÁRIO	231
■ DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL.....	232
■ DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS	235
■ DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....	238
■ DA SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO	240
DAS ATIVIDADES INSALUBRES E PERIGOSAS	240
■ DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA LICENÇA-MATERNIDADE (ART. 10 DO ADCT).....	244
■ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	246
DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.....	246
■ DO DIREITO DE GREVE.....	250
■ DO TELETRABALHO (LEI Nº 13.467, DE 2017).....	252
■ DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E ACIDENTES DO TRABALHO	253
■ SÚMULAS E ORIENTAÇÕES DA JURISPRUDÊNCIA UNIFORMIZADA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE SÚMULAS VINCULANTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL RELATIVAS AO DIREITO DO TRABALHO E INSTRUÇÕES E ATAS NORMATIVOS DO TST EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO	256
■ PRINCÍPIOS GERAIS DE RESPONSABILIDADE CIVIL TRABALHISTA.....	256
NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	259
■ DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA.....	259
■ DAS VARAS DO TRABALHO, DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA.....	260
DOS CONFLITOS DE JURISDIÇÃO/COMPETÊNCIA	266
■ DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO	268
DAS SECRETARIAS DAS VARAS DO TRABALHO	268
DOS DISTRIBUIDORES E DA DISTRIBUIÇÃO	269
DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA E OFICIAIS DE JUSTIÇA AVALIADORES	269
■ DOS PERITOS JUDICIAIS.....	270
■ DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	271
ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA	271

■ DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO E OS PRINCÍPIOS GERAIS DO PROCESSO TRABALHISTA (APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO CPC).....	273
■ PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....	278
■ PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE.....	280
■ DOS ATOS, TERMOS E PRAZOS PROCESSUAIS.....	281
■ DO VALOR DA CAUSA NO PROCESSO DO TRABALHO.....	289
■ DAS CUSTAS E EMOLUMENTOS.....	289
CUSTAS E EMOLUMENTOS PARA A FAZENDA PÚBLICA.....	291
Hipóteses de Isenção.....	291
■ DAS PARTES E PROCURADORES E DO JUS POSTULANDI.....	291
■ DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA.....	296
■ DOS HONORÁRIOS DE ADVOGADO: SUCUMBENCIAIS E HONORÁRIOS CONTRATADOS.....	298
■ DAS AUDIÊNCIAS.....	299
DE CONCILIAÇÃO.....	299
DE INSTRUÇÃO E DE JULGAMENTO.....	300
DA NOTIFICAÇÃO DAS PARTES.....	301
DO ARQUIVAMENTO DO PROCESSO, DA REVELIA E CONFISSÃO.....	301
■ DAS PROVAS.....	302
■ DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS.....	304
DA FORMA DE RECLAMAÇÃO E NOTIFICAÇÃO, DA RECLAMAÇÃO ESCRITA E VERBAL, DA LEGITIMIDADE PARA AJUIZAR.....	304
■ DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO E SUMARÍSSIMO.....	308
■ DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA.....	312
■ DA SENTENÇA E DA COISA JULGADA.....	314
■ DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL.....	317
■ DA LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA: POR CÁLCULO, POR ARTIGOS E POR ARBITRAMENTO.....	317
■ DA EXECUÇÃO.....	318
EXECUÇÃO PROVISÓRIA E DEFINITIVA, EXECUÇÃO POR PRESTAÇÕES SUCESSIVAS, EXECUÇÃO CONTRA A FAZENDA PÚBLICA, EXECUÇÃO CONTRA A MASSA FALIDA.....	318

■ DA CITAÇÃO, DO DEPOSITO DA CONDENAÇÃO E DA NOMEAÇÃO DE BENS, DO MANDADO E DA PENHORA.....	320
■ GARANTIAS NA EXECUÇÃO SEGURO-FIANÇA E SEGURO-GARANTIA	322
■ DOS EMBARGOS À EXECUÇÃO, DA PRAÇA E LEILÃO, DA ARREMATAÇÃO	323
■ DA IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA E DOS EMBARGOS DE TERCEIROS E DAS CUSTAS NA EXECUÇÃO	325
■ DOS RECURSOS NO PROCESSO DO TRABALHO	328
■ NORMAS ATINENTES AO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO.....	334
SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST EM MATÉRIA DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO, INSTRUÇÕES NORMATIVAS E ATOS EM GERAL DO TST EM MATÉRIA DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO E SÚMULAS VINCULANTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL RELATIVAS AO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	338
■ LEI N 6.858, DE 24 DE NOVEMBRO DE 1980.....	338

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

DEFINIÇÃO

O direito do trabalho é uma ciência autônoma e responsável por regular as relações de trabalho e de emprego e, com isso, possibilitar a análise de forma mais eficaz à necessidade do trabalhador e da própria sociedade, inclusive, mediante normas coletivas.

A doutrina, em suas mais diversas teorias, define o direito do trabalho como um conjunto de normas e princípios que regem as relações individuais e coletivas de trabalho, com vistas a melhorar as condições sociais do empregado e equilibrar os interesses do capital e do trabalhador.

DIVISÃO DO DIREITO DO TRABALHO

- Direito individual do trabalho: estudo e análise dos contratos individuais de trabalho;
- Direito coletivo do trabalho: cuida da organização sindical, solução de conflitos por meio de convenções e dos acordos coletivos de trabalho, direito de greve, dentre outras questões de caráter coletivo.

FONTES: MATERIAIS E FORMAIS (AUTÔNOMAS E HETERÔNOMAS/HETERÔNIMAS)

Fonte, no dicionário, significa origem, início, começo e, no direito do trabalho, elas podem ser:

- **Materiais** (matéria de formação/conteúdo): as fontes materiais são fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos, biológicos, religiosos e filosóficos que inspiram o legislador na elaboração das leis; as greves, manifestações políticas e culturais podem se apresentar como fontes materiais e, com isso, influenciar diretamente na criação de normas, inclusive normas coletivas;
- **Formais** (exteriorização do direito): as fontes formais nada mais são do que a exteriorização da norma, de observância obrigatória pela sociedade e, ainda, decorrentes da intervenção de terceiros, inclusive o Estado ou um árbitro. A exemplo, podemos citar a sentença normativa e a sentença arbitral em dissídios coletivos.

As fontes formais, regra geral, subdividem-se em autônomas e heterônomas ou heterônimas.

Atribui-se a denominação de **fonte formal heterônoma**, também chamada de fonte formal de produção estatal, às normas cuja formação seja materializada através de agente externo, um terceiro, em geral o Estado, sem participação imediata dos destinatários dessas regras. São exemplos: a Constituição Federal,

as emendas à Constituição, a lei complementar e a lei ordinária, a Medida provisória, o decreto, a sentença normativa, as súmulas vinculantes editadas pelo STF e os tratados e convenções ratificados pelo Brasil (art. 103-A, da Constituição Federal), por ingressarem no ordenamento como lei infraconstitucional (também chamada de fonte de produção internacional), e a sentença arbitral em dissídios coletivos.

Noutro passo, as **fontes formais autônomas** ou fontes formais de produção profissional, têm a participação direta dos destinatários finais das regras jurídicas, sem, contudo, ocorrer a interferência do agente externo. Classificam-se como fontes formais autônomas as convenções coletivas de trabalho, o acordo coletivo de trabalho, o regimento interno da empresa e o contrato individual de trabalho.

Atente-se para o fato de que os costumes, em razão do que dispõe o art. 460, da CLT, pode ser tratado como fonte formal autônoma. Veja:

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

Por fim, cita-se a existência e aplicabilidade das **fontes supletivas, subsidiárias**, ou, para alguns, **formas de integração da norma**, que estão dispostas no art. 8º, da CLT. Veja:

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

§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 restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Questão importante é entender como as normas internacionais de direitos humanos são aplicadas no ordenamento jurídico, em especial no trabalhista. Veja:

1 - Tratados sobre direitos humanos e aprovados pelos trâmites de emenda constitucional - art. 5º, §3º, da CF. 2 TURNOS EM CADA CASA, 3/5 DOS VOTOS.

2 - Tratados sobre direitos humanos e aprovados antes da EC 45/2004 - Supralegal - STF.

3 - Tratados que não foram ratificados - Fontes materiais.

4 - Tratados ratificados que não sejam sobre direitos humanos - Lei ordinária - STF.

O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho e a Lei nº 13.467, de 2017, não exige que haja compatibilidade, mas apenas inexistência de previsão legal sobre o assunto na norma trabalhista.

Outro ponto importante é que a reforma trabalhista inseriu novos dispositivos no art. 8º, da CLT, de forma que as Súmulas, OJ's ou Jurisprudências não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Ademais, no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

I PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Proteção

Trata-se de princípio basilar do direito do trabalho, que busca garantir à parte hipossuficiente, no caso o empregado, condições protetivas perante o ordenamento jurídico. De acordo com a doutrina hodierna, este princípio se subdivide em três. Veja:

In Dubio Pro Operario

Princípio importante, pois havendo duas interpretações possíveis para uma determinada regra jurídica, deve prevalecer o entendimento que seja mais favorável aos trabalhadores. Cuidado para não confundir com o processo do trabalho, pois lá haverá a distribuição do ônus da prova, conforme vaticinam os arts. 818, da CLT, e 373, do CPC, de modo que a dúvida em relação às provas colacionadas aos autos não importa em julgamento favorável ao Obreiro.

Norma Mais Favorável

A Constituição Federal, no *caput* do art. 7º, aponta que os direitos ali declarados são enunciados sem prejuízo de outros que visem melhorar a condição social do trabalhador.

Importante!

É importante ressaltar que, com a reforma trabalhista no conflito entre acordo coletivo de trabalho (ACT) e convenção coletiva de trabalho (CCT), **sempre** prevalecerá o acordo coletivo, nos termos do art. 620, da CLT, o que demonstra a mitigação do referido princípio. Veja:

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

Ademais, ao se analisar tal princípio ou subprincípio, é importante lembrar da teoria do Conglobamento (ou da incidência ou da globalização). Essa teoria diz que a norma mais favorável deve ser extraída de um processo comparativo das normas jurídicas consideradas em seu conjunto, ou seja, o trabalhador não pode optar por itens de diversos normativos, mas se valer daquela norma que, num todo, lhe traga melhores benefícios.

Noutro passo, convém destacar que, se determinada norma coletiva, por exemplo, obtiver determinada cláusula nula ou inaplicável, valer-se-á o **trabalhador da norma que estipula direitos mínimos**. Isso é o que chamamos de teoria do conglobamento mitigado.

A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade, por não caracterizar um vício do negócio jurídico. Por

isso, a redução ou exclusão dos direitos estabelecidos no art. 611-A, da CLT, como de possível negociação, não enseja a nulidade da norma coletiva.

Uma ressalva deve ser feita: será nula de pleno direito disposição de convenção ou acordo coletivo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente (art. 623, da CLT; Súmula nº 375, do TST).

Condição Mais Benéfica

Este princípio visa assegurar a manutenção no tempo das cláusulas mais vantajosas ao trabalhador nos contratos (Súmulas 51 e 288, do TST):

Súmula 51 (TST) NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

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

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Súmula 288 I - I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

III - Após a entrada em vigor das Leis Complementares nº 108 e 109, de 29/05/2001, reger-se-á a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preencheria tais requisitos.

Nota-se que, em 2016, a redação da Súmula 288, do TST, foi alterada e, assim, aplica-se a norma mais benéfica apenas quando se tratar de previdência complementar paga, mantida e instituída pelo próprio empregador.

No caso de previdência instituída e paga por entidade de previdência complementar privada, decidiu o Supremo Tribunal Federal, em fevereiro de 2013, através dos Recursos Extraordinários 586453 e 583050, que todos os processos que envolvem complementação dos proventos de aposentadoria, ajuizados em face de Instituição de Previdência Privada, serão de competência material da Justiça Comum.

O STF, todavia, decidiu modular os efeitos dessa decisão e definiu que permanecerão na Justiça do Trabalho todos os processos que já tiverem sentença de mérito até o dia 20 de fevereiro de 2013, o que justifica a edição do inciso III, da súmula 288, do TST. Assim, na hipótese de ações em desfavor da entidade

de previdência privada, aplicar-se-ão as regras em vigor na data da implementação dos requisitos para a obtenção do benefício. Fique atento!

A reforma trabalhista também mitigou tal princípio quanto às normas coletivas, já que afirma no § 3º, art. 614, da CLT, que as normas coletivas valerão por até 2 anos, sendo vedada a ultratividade. Ou seja, expirado o prazo e inexistindo nova negociação coletiva, as partes retornam ao *status* anterior ao da norma coletiva. Veja:

Art. 614 [...]

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Dica

Algumas bancas costumam cobrar do candidato embasamento no texto da lei ou a análise de um pequeno caso simulado. Então, se a banca afirmar que a norma coletiva exigiu do empregador o fornecimento do vale refeição, o candidato deve lembrar que este vale refeição deixa de ser obrigatório após o prazo de validade da norma coletiva expirar/acabar.

IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS

As normas trabalhistas não poderão ser alteradas, de forma a fraudar o contrato ou os direitos do trabalhador. As regras mínimas estipuladas pela Constituição Federal e pela CLT não poderão ser suprimidas ou negociadas para reduzir direitos dos trabalhadores, exceto quando a própria lei autorizar, como é o caso, por exemplo, do art. 611-A, da CLT, e do parágrafo único, do art. 444, da CLT (hipersuficiente).

Vale ressaltar que muitas bancas cobram o texto literal da norma, sendo importante ter conhecimento geral dos artigos.

O que se pode dizer é que os direitos previstos no art. 611-A, da CLT, poderão ser suprimidos ou reduzidos por força de norma coletiva ou, ainda, por acordo individual escrito entre empregador e empregado que tenha ensino superior e salário igual ou superior a duas vezes o teto da previdência (hipersuficiente).

Ademais, todas as normas que envolvam saúde, higiene e segurança dos trabalhadores são inegociáveis, principalmente para retirar ou obstaculizar direitos dos trabalhadores. Destaca-se que, nos termos do parágrafo único, art. 611-B, da CLT, intervalo e jornada não constituem norma de saúde, higiene e segurança no trabalho, de forma que poderão ser negociados. No caso do intervalo intrajornada, este será de, no mínimo, 30 minutos, mesmo em caso de negociação coletiva.

Já as regras previstas no art. 611-B, da CLT, jamais poderão ser suprimidas ou reduzidas. Veja:

Art. 611-B *Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:*

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único - Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.