

SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA.....	13
■ DOMÍNIO DA ORTOGRAFIA OFICIAL.....	13
■ EMPREGO DA ACENTUAÇÃO GRÁFICA.....	14
■ EMPREGO DOS SINAIS DE PONTUAÇÃO	14
■ EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE	17
■ FLEXÃO NOMINAL E VERBAL	18
EMPREGO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS – VOZES DO VERBO	20
■ PRONOMES: EMPREGO, FORMAS DE TRATAMENTO E COLOCAÇÃO.....	26
■ DOMÍNIO DOS MECANISMOS DE COESÃO TEXTUAL	30
■ CONCORDÂNCIA NOMINAL E VERBAL	34
■ REGÊNCIA NOMINAL E VERBAL.....	40
■ MORFOSSINTAXE	42
■ REDAÇÃO (CONFRONTO E RECONHECIMENTO DE FRASES CORRETAS E INCORRETAS).....	50
■ COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS	77
■ RECONHECIMENTO DE TIPOS E GÊNEROS TEXTUAIS	79
■ FIGURAS DE LINGUAGEM	88
■ DISCURSO DIRETO, INDIRETO E INDIRETO LIVRE.....	91
■ ADEQUAÇÃO DA LINGUAGEM AO TIPO DE DOCUMENTO	92
RACIOCÍNIO LÓGICO MATEMÁTICO.....	101
■ ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS.....	101
DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECEER A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES	101
■ COMPREENSÃO E ELABORAÇÃO DA LÓGICA DAS SITUAÇÕES POR MEIO DE: RACIOCÍNIO VERBAL, RACIOCÍNIO MATEMÁTICO, RACIOCÍNIO SEQUENCIAL, ORIENTAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL, FORMAÇÃO DE CONCEITOS, DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS	101
■ COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS	138

■ NÚMEROS INTEIROS E RACIONAIS	139
OPERAÇÕES (ADIÇÃO, SUBTRAÇÃO, MULTIPLICAÇÃO, DIVISÃO, POTENCIAÇÃO), EXPRESSÕES NUMÉRICAS, MÚLTIPLOS E DIVISORES DE NÚMEROS NATURAIS, PROBLEMAS	139
FRAÇÕES E OPERAÇÕES COM FRAÇÕES	145
■ NÚMEROS E GRANDEZAS PROPORCIONAIS.....	146
RAZÕES E PROPORÇÕES, DIVISÃO EM PARTES PROPORCIONAIS, REGRA DE TRÊS, PORCENTAGEM E PROBLEMAS ENVOLVENDO REGRA DE TRÊS SIMPLES, CÁLCULOS DE PORCENTAGEM, ACRÉSCIMOS E DESCONTOS	146
■ NOÇÕES DE ESTATÍSTICA	171
MEDIDAS DE TENDÊNCIA CENTRAL (MODA, MEDIANA, MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES E PONDERADA) E DE DISPERSÃO (DESVIO MÉDIO, AMPLITUDE, VARIÂNCIA, DESVIO PADRÃO)	171
LEITURA E INTERPRETAÇÃO DE GRÁFICOS (HISTOGRAMAS, SETORES, INFOGRÁFICOS) E TABELAS	177
LEGISLAÇÃO.....	183
■ LEGISLAÇÃO LEI Nº 8.112, DE 1990 E ALTERAÇÕES	186
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	184
DO PROVIMENTO, DA VACÂNCIA, DA REMOÇÃO, DA REDISTRIBUIÇÃO E DA SUBSTITUIÇÃO.....	184
DOS DIREITOS E VANTAGENS: DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO, DAS VANTAGENS, DAS FÉRIAS, DAS LICENÇAS E DOS AFASTAMENTOS	186
DO REGIME DISCIPLINAR	191
Dos Deveres	191
Das Proibições	192
Da Acumulação.....	192
Das Responsabilidades e das Penalidades	193
■ PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR LEI Nº 9.784, DE 1999.....	196
■ LEI Nº 8.429, DE 1992 E LEI Nº 14.230, DE 2021.....	205
■ NOVA LEI DE LICITAÇÕES (LEI Nº 14.133, DE 2021)	222
CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA, OBJETO E FINALIDADE, PRINCÍPIOS BÁSICOS E CORRELATOS, MODALIDADES, OBRIGATORIEDADE, DISPENSA E INEXIGIBILIDADE, PROCEDIMENTO LICITATÓRIO, ANULAÇÃO, REVOGAÇÃO E RECURSOS ADMINISTRATIVOS, SANÇÕES E PROCEDIMENTO SANCIONATÓRIO E CRIMES EM LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS.....	222
■ LEI Nº 13.709, DE 2018 (LGPD)	270
■ LEI Nº 13.146, DE 2015 (INSTITUI A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA).....	279

REGIMENTO INTERNO DO TRT DA 5ª REGIÃO E RESOLUÇÃO CNJ N° 400, DE 2021 (POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO)	293
---	------------

NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL	297
---	------------

■ DA APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS	297
---	------------

NORMAS DE EFICÁCIA PLENA, CONTIDA E LIMITADA	297
---	------------

NORMAS PROGRAMÁTICAS	297
-----------------------------------	------------

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	297
--------------------------------------	------------

■ DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS	299
--	------------

DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS	300
---	------------

DOS DIREITOS SOCIAIS	314
-----------------------------------	------------

DOS DIREITOS DE NACIONALIDADE	316
--	------------

DOS DIREITOS POLÍTICOS	318
-------------------------------------	------------

DOS PARTIDOS POLÍTICOS	318
-------------------------------------	------------

■ DA ORGANIZAÇÃO POLÍTICO-ADMINISTRATIVA	321
---	------------

DA UNIÃO	322
-----------------------	------------

Das Competências da União.....	323
--------------------------------	-----

ESTADOS E MUNICÍPIOS	323
-----------------------------------	------------

■ DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	325
---	------------

DISPOSIÇÕES GERAIS	325
---------------------------------	------------

DOS SERVIDORES PÚBLICOS	333
--------------------------------------	------------

■ DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES	337
---	------------

DO PODER EXECUTIVO	337
---------------------------------	------------

Do Presidente e do Vice Presidente da República.....	337
--	-----

Das Atribuições e Responsabilidades do Presidente da República	338
--	-----

DO PODER LEGISLATIVO	339
-----------------------------------	------------

Do Processo Legislativo	342
-------------------------------	-----

Da Fiscalização Contábil, Financeira e Orçamentária	343
---	-----

DO PODER JUDICIÁRIO	345
----------------------------------	------------

Disposições Gerais	345
--------------------------	-----

Do Supremo Tribunal Federal.....	346
----------------------------------	-----

Do Conselho Nacional de Justiça: Organização e Competência	347
--	-----

Do Superior Tribunal de Justiça.....	347
Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho.....	348
DAS FUNÇÕES ESSENCIAIS À JUSTIÇA.....	348
Do Ministério Público.....	348
Da Advocacia Pública.....	349
Da Advocacia	350
Da Defensoria Pública	350
NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	355
■ CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS MODERNAS.....	355
TIPOS DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL, NATUREZA, FINALIDADES.....	355
CRITÉRIOS DE DEPARTAMENTALIZAÇÃO.....	358
■ CONVERGÊNCIAS E DIFERENÇAS ENTRE A GESTÃO PÚBLICA E A GESTÃO PRIVADA	359
■ PRINCÍPIOS BÁSICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	360
■ GESTÃO DE RESULTADOS NA PRODUÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS.....	362
■ COMUNICAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA E GESTÃO DE REDES ORGANIZACIONAIS.....	363
■ GESTÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	366
■ PROCESSO ORGANIZACIONAL.....	368
PLANEJAMENTO, DIREÇÃO, COORDENAÇÃO, COMUNICAÇÃO, CONTROLE E AVALIAÇÃO	368
■ GESTÃO ESTRATÉGICA.....	370
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, TÁTICO E OPERACIONAL.....	370
■ GESTÃO DE PESSOAS DO QUADRO PRÓPRIO E TERCEIRIZADAS	371
■ GESTÃO POR PROCESSOS.....	372
■ GESTÃO POR PROJETOS	380
■ GESTÃO DE CONTRATOS.....	386
■ GESTÃO DA QUALIDADE: EXCELÊNCIA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS	392
■ MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA.....	404
■ TIPOS DE DECISÃO E PROCESSO DECISÓRIO.....	405
NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO.....	411
■ DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	411

■ DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART. 7º DA CF, DE 1988).....	415
■ DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS E DISTINÇÃO	417
■ DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU	417
DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR	417
Conceito e Caracterização	417
Dos Poderes do Empregador no Contrato de Trabalho.....	418
■ DO GRUPO ECONÔMICO, DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES, DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA E SUBSIDIÁRIA.....	418
■ DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	420
CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS.....	420
■ DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	429
ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL.....	429
O JUS VARIANDI.....	429
■ DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	430
CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO	430
■ DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	433
DAS JUSTAS CAUSAS.....	436
DA DESPEDIDA INDIRETA	437
DA DISPENSA ARBITRÁRIA.....	438
DA CULPA RECÍPROCA: DA INDENIZAÇÃO	439
■ DO AVISO PRÉVIO	443
■ DA DURAÇÃO DO TRABALHO	445
DA JORNADA DE TRABALHO.....	445
DOS PERÍODOS DE DESCANSO	446
DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO	447
DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.....	449
DO TRABALHO NOTURNO E DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.....	450
■ DO SALÁRIO MÍNIMO	455
IRREDUTIBILIDADE E GARANTIA	455
■ DAS FÉRIAS	459

DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO	459
DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS	461
DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS.....	462
■ DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO.....	463
CONCEITO E DISTINÇÕES.....	463
COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO.....	464
MODALIDADES DE SALÁRIO.....	466
FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO	469
13º SALÁRIO	472
■ DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS	473
■ DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....	476
■ DA SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO	478
DAS ATIVIDADES INSALUBRES E PERIGOSAS	478
■ PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR.....	481
■ PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER.....	483
ESTABILIDADE DA GESTANTE.....	484
LICENÇA-MATERNIDADE.....	485
■ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	486
DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.....	486
■ DA RENÚNCIA E DA TRANSAÇÃO	490
■ DO TELETRABALHO (LEI N° 13.467, DE 2017).....	492
■ DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E ACIDENTES DO TRABALHO	493
■ SÚMULAS E ORIENTAÇÕES DA JURISPRUDÊNCIA UNIFORMIZADA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE DIREITO DO TRABALHO, SÚMULAS VINCULANTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL RELATIVAS AO DIREITO DO TRABALHO E INSTRUÇÕES E ATOS NORMATIVOS DO TST EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO.....	496

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 Operário

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 incindibilidade 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 - 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;