

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

TRT-RJ

Técnico Judiciário

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| LÍNGUA PORTUGUESA..... | 11 |
| ■ COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTO..... | 11 |
| ■ TIPOLOGIA E GÊNEROS TEXTUAIS..... | 13 |
| ■ CORRESPONDÊNCIA OFICIAL (CONFORME MANUAL DE REDAÇÃO DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA)..... | 21 |
| ASPECTOS GERAIS DA REDAÇÃO OFICIAL..... | 23 |
| FINALIDADE DOS EXPEDIENTES OFICIAIS; ADEQUAÇÃO DA LINGUAGEM AO TIPO DE DOCUMENTO E ADEQUAÇÃO DO FORMATO DO TEXTO AO GÊNERO..... | 26 |
| ■ FIGURAS DE LINGUAGEM..... | 51 |
| ■ SIGNIFICAÇÃO DE PALAVRAS E EXPRESSÕES E FUNÇÃO TEXTUAL DOS VOCÁBULOS..... | 54 |
| RELAÇÕES DE SINONÍMIA E DE ANTONÍMIA..... | 55 |
| ■ ORTOGRAFIA..... | 56 |
| ■ ACENTUAÇÃO GRÁFICA..... | 59 |
| ■ USO DA CRASE..... | 60 |
| ■ MORFOLOGIA..... | 62 |
| CLASSES DE PALAVRAS VARIÁVEIS E INVARIÁVEIS E SEUS EMPREGOS NO TEXTO..... | 62 |
| EMPREGO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS..... | 73 |
| LOCUÇÕES VERBAIS (PERÍFRASES VERBAIS)..... | 74 |
| ■ FUNÇÕES DO “QUE” E DO “SE”..... | 82 |
| ■ ELEMENTOS DE COMUNICAÇÃO E FUNÇÕES DA LINGUAGEM..... | 83 |
| ■ DOMÍNIO DOS MECANISMOS DE COESÃO E COERÊNCIA TEXTUAL..... | 83 |
| EMPREGO DE ELEMENTOS DE REFERENCIAÇÃO, SUBSTITUIÇÃO E REPETIÇÃO, DE CONECTORES E DE OUTROS ELEMENTOS DE SEQUENCIAÇÃO TEXTUAL..... | 83 |
| ■ REESCRITA DE FRASES E PARÁGRAFOS DO TEXTO..... | 88 |
| SIGNIFICAÇÃO DAS PALAVRAS; SUBSTITUIÇÃO DE PALAVRAS OU DE TRECHOS DE TEXTO; REORGANIZAÇÃO DA ESTRUTURA DE ORAÇÕES E DE PERÍODOS DO TEXTO; REESCRITA DE TEXTOS DE DIFERENTES GÊNEROS E NÍVEIS DE FORMALIDADE..... | 88 |
| SUBSTITUIÇÃO..... | 88 |
| ■ SINTAXE..... | 90 |

| | |
|---|-----|
| RELAÇÕES SINTÁTICO-SEMÂNTICAS ESTABELECIDAS NA ORAÇÃO E ENTRE ORAÇÕES, PERÍODOS OU PARÁGRAFOS | 90 |
| PERÍODO SIMPLES E PERÍODO COMPOSTO POR COORDENAÇÃO E SUBORDINAÇÃO | 95 |
| CONCORDÂNCIA VERBAL E NOMINAL..... | 98 |
| REGÊNCIA VERBAL E NOMINAL..... | 103 |
| COLOCAÇÃO PRONOMINAL..... | 105 |
| ■ EMPREGO DOS SINAIS DE PONTUAÇÃO E SUA FUNÇÃO NO TEXTO | 105 |
| ■ VARIAÇÃO LINGUÍSTICA | 108 |
| NOÇÕES SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA | 123 |
| ■ RESOLUÇÃO Nº 401 DE 16 DE JUNHO DE 2021 | 123 |
| ■ INCLUSÃO, DIREITOS E GARANTIAS LEGAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA | 129 |
| LEI Nº 13.146 DE 2015 | 129 |
| LEI Nº 11.126 DE 2005 | 145 |
| ■ NORMAS GERAIS E CRITÉRIOS BÁSICOS PARA A PROMOÇÃO DA ACESSIBILIDADE DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA OU COM MOBILIDADE REDUZIDA | 148 |
| LEI Nº 10.098 DE 2000 | 148 |
| DECRETO Nº 5.296 DE 2004 | 151 |
| ■ PRIORIDADE DE ATENDIMENTO ÀS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA | 158 |
| LEI Nº 10.048 DE 2000 | 158 |
| ■ NORMAS DE APOIO ÀS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA E SUA INTEGRAÇÃO SOCIAL | 159 |
| LEI Nº 7.853 DE 1989 | 159 |
| DECRETO Nº 3.298 DE 1999 | 160 |
| NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL..... | 175 |
| ■ CONSTITUIÇÃO: DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS..... | 175 |
| ■ DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS | 178 |
| DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS | 179 |
| DOS DIREITOS SOCIAIS | 199 |
| DA NACIONALIDADE | 206 |
| DOS DIREITOS POLÍTICOS..... | 209 |

| | |
|---|-----|
| DOS PARTIDOS POLÍTICOS | 211 |
| ■ DA ORGANIZAÇÃO POLÍTICO-ADMINISTRATIVA: DAS COMPETÊNCIAS DA UNIÃO, ESTADOS E MUNICÍPIOS..... | 215 |
| ■ DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: DISPOSIÇÕES GERAIS | 221 |
| ■ DOS SERVIDORES PÚBLICOS | 230 |
| ■ DO PODER EXECUTIVO: DAS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA | 234 |
| ■ DO PODER LEGISLATIVO..... | 236 |
| DA FISCALIZAÇÃO CONTÁBIL, FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA..... | 236 |
| ■ DO PODER JUDICIÁRIO | 238 |
| DISPOSIÇÕES GERAIS..... | 238 |
| DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL | 238 |
| DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA | 241 |
| DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA | 242 |
| DOS TRIBUNAIS REGIONAIS FEDERAIS E DOS JUÍZES FEDERAIS..... | 243 |
| ■ DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA..... | 244 |
| DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DOS JUÍZES DO TRABALHO..... | 244 |
| ■ DAS FUNÇÕES ESSENCIAIS À JUSTIÇA..... | 246 |
| DO MINISTÉRIO PÚBLICO | 246 |
| DA ADVOCACIA PÚBLICA | 249 |
| DA ADVOCACIA..... | 250 |
| DA DEFENSORIA PÚBLICA..... | 250 |
| NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO..... | 255 |
| ■ DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO..... | 255 |
| Hierarquia das Fontes..... | 256 |
| ■ DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART 7º, DA CF, DE 1988) E ALTERAÇÕES..... | 259 |
| ■ DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: CARACTERÍSTICAS E DIFERENCIAÇÃO | 265 |

| | |
|--|-----|
| DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU – DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR – CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO | 265 |
| DO GRUPO ECONÔMICO E SUAS IMPLICAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO | 290 |
| DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES..... | 291 |
| Da Responsabilidade Solidária | 291 |
| ■ TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO | 292 |
| ■ DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS | 292 |
| ■ O JUS VARIANDI..... | 303 |
| DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: PRINCÍPIO INFORMADOR, ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL | 303 |
| ■ DA SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO..... | 305 |
| HIPÓTESES DE SUSPENSÃO E DE INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO | 305 |
| HIPÓTESES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO | 307 |
| DO AVISO PRÉVIO: PRAZO E EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO..... | 317 |
| ■ DA ESTABILIDADE E GARANTIAS PROVISÓRIAS DO EMPREGO..... | 321 |
| DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS..... | 325 |
| ■ DA JORNADA DE TRABALHO – DA DURAÇÃO DO TRABALHO..... | 326 |
| DOS PERÍODOS DE DESCANSO, DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO, DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO, DO TRABALHO NOTURNO, DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO E COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS | 326 |
| ■ DO SALÁRIO MÍNIMO | 341 |
| IRREDUTIBILIDADE E GARANTIA | 341 |
| ■ DAS FÉRIAS: DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO | 346 |
| PERÍODO CONCESSIVO E PERÍODO AQUISITIVO DE FÉRIAS, DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS, FÉRIAS PROPORCIONAIS | 346 |
| ■ DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO: CONCEITO E DISTINÇÕES | 352 |
| COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO, MODALIDADES DE SALÁRIO, FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO, ADICIONAIS SALARIAIS, 13º SALÁRIO, DAS PARCELAS INDENIZATÓRIAS | 352 |
| ■ DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS, DISTINÇÃO E PRAZOS..... | 364 |
| ■ FGTS | 366 |

| | |
|---|-----|
| ■ DA SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO: DAS ATIVIDADES PERIGOSAS OU INSALUBRES..... | 368 |
| ■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR..... | 371 |
| ■ ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE..... | 373 |
| ■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER: DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA LICENÇA-MATERNIDADE..... | 424 |
| ■ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO SINDICAL..... | 428 |
| ■ LIBERDADE SINDICAL (CONVENÇÃO 87, DA OIT)..... | 433 |
| CONCEITO DE CATEGORIA E CATEGORIA DIFERENCIADA, DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO..... | 433 |
| ■ DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA..... | 435 |
| ■ DA RENÚNCIA E TRANSAÇÃO..... | 436 |
| NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO..... | 445 |
| ■ FONTES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO..... | 445 |
| ■ DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ESTRUTURA, ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA (EC Nº 45, DE 2004)..... | 445 |
| ■ DAS VARAS DO TRABALHO E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA..... | 446 |
| DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: COMPETÊNCIA E COMPOSIÇÃO..... | 446 |
| ■ DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO: DAS SECRETARIAS DAS VARAS DO TRABALHO, DOS DISTRIBUIDORES, DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA AVALIADORES..... | 455 |
| ■ DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E FUNÇÃO DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO – PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO PROCESSO DO TRABALHO.... | 456 |
| ■ APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA E SUPLETIVA DO CPC AO PROCESSO DO TRABALHO..... | 460 |
| ■ AUDIÊNCIA TRABALHISTA: DA INSTRUÇÃO E JULGAMENTO..... | 461 |
| ■ PROVAS TESTEMUNHAIS, DOCUMENTAIS E PERICIAIS..... | 465 |
| ■ DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO E PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO..... | 468 |
| ■ DOS RECURSOS NO PROCESSO DO TRABALHO: ESPÉCIES E PRAZOS..... | 472 |
| ■ EXECUÇÃO: INICIATIVA DA EXECUÇÃO, EXECUÇÃO PROVISÓRIA, EXECUÇÃO CONTRA A FAZENDA PÚBLICA, EXECUÇÃO CONTRA A MASSA FALIDA..... | 478 |

| | | |
|---|--|-----|
| ■ | CITAÇÃO; DEPÓSITO DA CONDENAÇÃO E DA NOMEAÇÃO DE BENS, MANDADO E PENHORA, BENS PENHORÁVEIS E IMPENHORÁVEIS | 480 |
| ■ | EMBARGOS À EXECUÇÃO, PRAÇA E LEILÃO, ARREMATAÇÃO E REMIÇÃO | 482 |
| ■ | IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA, EMBARGOS DE TERCEIRO, CUSTAS NA EXECUÇÃO | 486 |
| ■ | DO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO: PECULIARIDADES, CARACTERÍSTICAS E PRAZOS, NORMAS APLICÁVEIS AO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO | 489 |

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 trabalhador e o equilíbrio entre 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/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 destas 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, podem ser tratados como fonte formal autônoma. Veja-se:

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

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-se:

- Tratados sobre direitos humanos e aprovados pelos trâmites de **emenda constitucional** — § 3º, art. 5º, da CF (**2 turnos em cada casa, 3/5 dos votos**);
- Tratados sobre direitos humanos e aprovados antes da EC 45, de 2004 — **Supralegal** — STF;
- Tratados que não foram ratificados — **Fontes materiais**;
- 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, tampouco criar obrigações.

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.

Hierarquia das Fontes

No Direito do Trabalho brasileiro, a hierarquia das fontes é essencial para compreender como as normas se aplicam e interagem. Como visto, as fontes do Direito do Trabalho podem ser divididas em materiais e formais.

- **Constituição Federal:** é a fonte primária e suprema do Direito do Trabalho, estabelecendo princípios e garantias fundamentais dos trabalhadores;
- **Leis Complementares e Ordinárias:** detalham e regulamentam os preceitos constitucionais;
- **Decretos e Regulamentos:** normas infralegais que complementam e regulamentam as leis;
- **Jurisprudência:** conjunto de decisões dos tribunais que servem como referência para casos futuros;
- **Normas Coletivas:** acordos e convenções coletivas estabelecidos entre sindicatos e empregadores.

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 subdivide-se em três. Vejamos:

- **In dubio pro operário:** Encetativo 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 trabalhador;
- **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.

Dica

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. Vejamos:

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. De acordo com a teoria do conglobamento (ou da incidibilidade ou da globalização), 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, se valerá o trabalhador da norma que estipula direitos mínimos, 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 e, 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 Item 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 nºs 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 tratar-se 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, atente-se ao fato de que, 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.

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 (dois) 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. Vejamos:

Art. 614 [...]

[...]

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

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).

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 prejudicar direitos dos trabalhadores. Destaca-se que, nos termos do parágrafo único do art. 611-B, da CLT, regras de intervalo e jornada não constituem norma de saúde, higiene e segurança no trabalho, de forma que poderão ser negociados. No caso do intervalo intrajornada, o intervalo 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. Vejamos:

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.*

O art. 611-B, da CLT, elenca direitos que não podem ser negociados. Para que você não erre na prova, basta lembrar que são direitos constitucionais mínimos, a exemplo das disposições contidas nos arts. 7º, 8º e 9º, da Constituição Federal, dentre outros.

Se a banca falar que é possível a norma coletiva negociar o enquadramento do grau de insalubridade, a resposta é verdadeira, já que o “enquadramento” dependeria de perícia, ou seja, não seria uma garantia mínima do texto constitucional.

Entretanto, a redução dos percentuais mínimos estabelecidos em lei para pagamento do adicional de insalubridade (10, 20 ou 40%) e do adicional de periculosidade (30%), feriria direitos mínimos dos trabalhadores e, portanto, não pode ser negociado para menos.

Primazia da Realidade

A realidade sobrepõe-se às disposições contratuais escritas, conforme se observa pela redação da Súmula 12, do TST:

Súmula 12 (TST) CARTEIRA PROFISSIONAL: *As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “juris et de jure”, mas apenas “juris tantum”.*

Dica

O termo ***juris et de jure*** significa, de maneira mais objetiva, uma expressão **absoluta** da verdade. Já o termo ***juris tantum*** indica que as informações prestadas em determinado documento não são absolutas, mas **relativas**. Assim, se na CTPS há a informação de que o salário é R\$ 1.300,00, mas há outras provas que indicam que o salário era, na verdade, de R\$ 2.000,00, então haverá a ratificação da CTPS para correção das informações e condenação da empresa ao pagamento dos direitos decorrentes desta diferença salarial na prática.

No direito do trabalho, as regras contratuais tácitas, quando regularmente comprovadas, têm maior poder em relação às regras escritas, em atenção ao princípio da primazia da realidade.

O estagiário, por exemplo, exerce um ato educativo supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo e, caso colocado para desempenhar atividades próprias de empregados, sem qualquer supervisão ou finalidade de aprendizado teórico e prático, haverá o reconhecimento do vínculo de emprego, exceto se o estágio for prestado junto à Administração Pública. Neste caso, o vínculo de emprego dependeria de concurso público, nos termos do inciso II, art. 37, da Constituição Federal.

Observa-se que, nestes casos, prevalecerá a verdade real sobre os documentos escritos e correspondentes ao contrato que, em tese, encontra-se fraudado.

Inalterabilidade Contratual Lesiva

Os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador (art. 2º, da CLT). Neste íterim, todas as garantias mínimas estabelecidas no contrato, ainda que encetados mediante acordo tácito, somente poderão ser alteradas para beneficiar o trabalhador.

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

Neste caso, pode-se citar a transferência do empregado para outra cidade. Regra geral: **se não houver concordância do trabalhador, a transferência será nula**. Excepcionam-se os casos de transferência dos empregados que exercem cargo de confiança, que tenham condições implícitas ou explícitas no contrato, desde que comprovada a necessidade de serviço (art. 469, da CLT, e Súmula 43, do TST) e, ainda, em casos de extinção do estabelecimento empresarial.

É preciso tomar cuidado com a Súmula 265, do TST, uma vez que a transferência do empregado do turno noturno para o diurno não configura alteração lesiva e o empregado perde direito ao adicional noturno, principalmente porque o labor em jornada noturno é prejudicial à saúde, higiene e segurança.

Súmula nº 265 ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO - *A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.*

É importante dar enfoque à nova redação do art. 468, da CLT. Caso o empregado exerça cargo de confiança, não configura alteração contratual lesiva o seu retorno ao cargo de origem, pois trata-se de poder potestativo/diretivo do empregador, com ou sem motivo e, independentemente do tempo em que o empregado tenha recebido a gratificação de função, ela não incorpora o seu salário (§§ 1º e 2º, art. 468, da CLT). Vejamos:

Art. 468 *Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. §1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. §2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.*

Continuidade da Relação de Emprego

Esse princípio visa evitar a dispensa arbitrária e privilegia os contratos por prazo indeterminado. Pelo princípio, presume-se a contratação por prazo indeterminado, salvo se as partes ajustarem alguma modalidade a termo e, ainda assim, esta possibilidade deve ser prevista em lei. Durante a execução do contrato, é possível a ocorrência de situações de suspensão ou interrupção do contrato que, enquanto perdurarem, não permitem a ruptura contratual. Por fim, prevalecendo a hipossuficiência do trabalhador, o seu desligamento presume-se imotivado e de iniciativa do empregador, pelo que sempre será ônus do empregador provar a alegação de pedido de demissão ou prática de falta grave pelo empregado (Súmula nº 212, do TST). Ex.: Interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

Súmula 212 (TST) *O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.*

Exceção: contrato por prazo determinado. Nestes contratos, o empregado tem plena ciência do início e término, razão pela qual não se aplica a ele este princípio.

Também podemos inserir neste princípio a recente proteção dada pelo TST aos obreiros em razão de gravidez ou acidente de trabalho e a garantia ao emprego, no período respectivo de estabilidade, inclusive, nos contratos por prazo determinado (**Súmulas 244 e 378, do TST**).

Súmula nº 244 (TST) GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

[...]

Súmula nº 378 (TST) ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

Os direitos previstos nas normas trabalhistas são irrenunciáveis. Isso serve para dar efetividade à proteção do trabalhador. Neste íterim, com espeque no art. 9º, da CLT, será nulo de pleno direito o ato destinado a fraudar ou frustrar a aplicação dos dispositivos de proteção ao trabalho humano constantes do sistema normativo laboral.

O empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei, sob pena de o ato ser declarado nulo. Ex.:

Súmula 276 (TST) O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas **em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.**

Aquele que recebe salário igual ou superior a duas vezes o teto do INSS e tenha ensino superior, ao contrário do que prevê o princípio em voga, poderá negociar individualmente com seu empregador e reduzir ou suprimir direitos previstos em lei, conforme estabelecido no art. 611-A, da CLT.

Para os demais empregados, tal princípio foi mitigado em caso de norma coletiva, de forma que poderá o acordo coletivo ou a convenção coletiva reduzir ou suprimir os direitos estabelecidos nos incisos do art. 611-A, da CLT.

Lembre-se do princípio da **irredutibilidade salarial** (exceção — norma coletiva — VI, art. 7º, da CF). O salário é irredutível, salvo previsão em norma coletiva. Ademais, compete destacar que o art. 503, da CLT, e a Lei nº 4.923, de 1965, foram revogados, não havendo falar em redução de jornada ou limite para redução do salário. Entretanto, o art. 611-A, da CLT, exige que, caso reduzido o salário e a jornada, que se garanta a estabilidade durante este período.

Vejamos o § 3º, art. 611-A, da CLT:

Art. 611-A A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

§ 3º 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.

E agora o inciso VI, art. 7º, da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Na prova, se a banca falar em redução salarial, lembre-se de que somente é possível por previsão em norma coletiva.

Neste princípio também se encontra o subprincípio da intangibilidade salarial (descontos no salário). Não poderá o empregador efetuar descontos no salário do empregado, senão aqueles previstos em lei, os quais podemos citar o IRPF, INSS, pensão alimentícia, empréstimo consignado autorizado por escrito pelo trabalhador, adiantamentos salariais, alimentação, transporte (6%), moradia e compensações decorrentes de prejuízos causados por dolo ou culpa, neste caso, mediante previsão em contrato e desde que o valor não ultrapasse o salário do trabalhador (§§ 4º e 5º, art. 477, da CLT).

DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART 7º, DA CF, DE 1988) E ALTERAÇÕES

Direitos Sociais para os Trabalhadores

Os direitos **individuais** dos **trabalhadores** destinam-se a proteger a relação de trabalho contra uma profunda desigualdade, resultante da não observância de preceitos mínimos destinados a compatibilizar a função laboral com a dignidade e o bem-estar do trabalhador — este, parte hipossuficiente da relação trabalhista.