

Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo

TRT-SP

Técnico Judiciário – Área Administrativa

SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA.....	15
■ ORTOGRAFIA E ACENTUAÇÃO.....	15
■ EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE	16
■ COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS	18
■ RELAÇÃO DO TEXTO COM SEU CONTEXTO HISTÓRICO.....	26
■ DENOTAÇÃO E CONOTAÇÃO	27
■ SINONÍMIA E ANTONÍMIA	27
■ DISCURSO DIRETO, DISCURSO INDIRETO E DISCURSO INDIRETO LIVRE.....	27
■ INTERTEXTUALIDADE	29
■ FIGURAS DE LINGUAGEM	31
■ MORFOSSINTAXE	35
FLEXÃO NOMINAL.....	36
PRONOMES	41
VERBOS	45
FLEXÃO VERBAL.....	45
CORRELAÇÃO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS.....	46
Vozes do Verbo	49
COORDENAÇÃO	60
SUBORDINAÇÃO.....	61
REGÊNCIA NOMINAL E REGÊNCIA VERBAL.....	63
CONCORDÂNCIA NOMINAL E CONCORDÂNCIA VERBAL.....	65
■ ELEMENTOS ESTRUTURAIS E PROCESSOS DE FORMAÇÃO DE PALAVRAS	71
■ PONTUAÇÃO.....	75
■ CONECTIVOS.....	77
■ REDAÇÃO	78
CONFRONTO E RECONHECIMENTO DE FRASES CORRETAS E INCORRETAS; ORGANIZAÇÃO E REORGANIZAÇÃO DE ORAÇÕES E PERÍODOS; EQUIVALÊNCIA E TRANSFORMAÇÃO DE ESTRUTURAS.....	78

REDAÇÃO DISCURSIVA.....	87
■ REDAÇÃO DISCURSIVA	87
RACIOCÍNIO LÓGICO-MATEMÁTICO	115
■ ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS	115
DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECEER A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES	116
■ COMPREENSÃO E ELABORAÇÃO DA LÓGICA DAS SITUAÇÕES: FORMAÇÃO DE CONCEITOS, DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS.....	116
RACIOCÍNIO VERBAL	116
RACIOCÍNIO MATEMÁTICO	117
RACIOCÍNIO SEQUENCIAL.....	117
ORIENTAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL.....	117
■ COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS.....	117
■ NOÇÕES BÁSICAS DE PROPORCIONALIDADE E PORCENTAGEM	118
PROPRIEDADE DAS PROPORÇÕES.....	119
CÁLCULOS DE PORCENTAGEM	123
ACRÉSCIMOS E DESCONTOS	125
■ NOÇÕES DE ESTATÍSTICA	125
MEDIDAS DE TENDÊNCIA CENTRAL: MODA, MEDIANA, MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES E PONDERADA	125
MEDIDAS DE DISPERSÃO: DESVIO MÉDIO, AMPLITUDE, VARIÂNCIA, DESVIO PADRÃO	127
LEITURA E INTERPRETAÇÃO DE GRÁFICOS (HISTOGRAMAS, SETORES, INFOGRÁFICOS) E TABELAS	128
CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO	137
■ CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO	137
NOÇÕES DE INFORMÁTICA.....	141
■ NOÇÕES DE SISTEMA OPERACIONAL (WINDOWS 10 OU SUPERIOR)	141

CONCEITOS DE ORGANIZAÇÃO E DE GERENCIAMENTO DE INFORMAÇÕES, ARQUIVOS, PASTAS E PROGRAMAS	141
■ GOOGLE WORKSPACE	154
EMAIL	154
EDIÇÃO DE TEXTOS	159
PLANILHAS	175
AGENDA.....	188
APRESENTAÇÕES.....	190
COMPARTILHAMENTO DE ARQUIVOS.....	198
■ REDES DE COMPUTADORES: CONCEITOS BÁSICOS, FERRAMENTAS, APLICATIVOS E PROCEDIMENTOS DE INTERNET E INTRANET	200
PROGRAMAS DE NAVEGAÇÃO.....	201
Microsoft Internet Explorer	201
Mozilla Firefox.....	201
Google Chrome	201
SÍTIOS DE BUSCA E PESQUISA NA INTERNET.....	202
GRUPOS DE DISCUSSÃO.....	203
REDES SOCIAIS.....	204
■ SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO: PROCEDIMENTOS DE SEGURANÇA.....	205
NOÇÕES DE VÍRUS, WORMS E OUTRAS PRAGAS VIRTUAIS	205
APLICATIVOS PARA SEGURANÇA (ANTIVÍRUS, FIREWALL, ANTISPYWARE ETC.).....	210
NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL.....	217
■ DA APLICABILIDADE E INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS.....	217
VIGÊNCIA E EFICÁCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS	218
■ CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE: SISTEMAS DIFUSO E CONCENTRADO	219
AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE	221
Ação Declaratória de Constitucionalidade	222
Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental	222
■ PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS CONSTITUCIONAIS.....	223
■ DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS	226
DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS	227

DOS DIREITOS SOCIAIS	247
DOS DIREITOS DE NACIONALIDADE	254
DOS DIREITOS POLÍTICOS	256
DOS PARTIDOS POLÍTICOS	259
■ DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO: DA ORGANIZAÇÃO POLÍTICO ADMINISTRATIVA	264
DA UNIÃO	264
DAS COMPETÊNCIAS DA UNIÃO, DOS ESTADOS E DOS MUNICÍPIOS	266
■ DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	271
DISPOSIÇÕES GERAIS	271
DOS SERVIDORES PÚBLICOS	281
■ DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES	285
■ DO PODER EXECUTIVO	285
DO PRESIDENTE E DO VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA	285
DAS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA	286
■ DO PODER LEGISLATIVO	287
DO PROCESSO LEGISLATIVO	287
Da Fiscalização Contábil, Financeira e Orçamentária	294
■ DO PODER JUDICIÁRIO	296
DISPOSIÇÕES GERAIS	297
DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL	297
DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA	299
DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA	300
DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DOS JUÍZES DO TRABALHO	301
Do Conselho Superior da Justiça do Trabalho	301
■ DAS FUNÇÕES ESSENCIAIS À JUSTIÇA	303
DO MINISTÉRIO PÚBLICO	303
DA ADVOCACIA PÚBLICA DA ADVOCACIA	307
DA DEFENSORIA PÚBLICA	308

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO.....	315
■ DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	315
■ HIERARQUIA DAS FONTES	319
■ DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART 7º E ART 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988)	320
■ DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS E DISTINÇÃO	326
DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU	326
Do Empregado e do Empregador: Conceito e Caracterização	326
■ TRABALHO INTERMITENTE.....	352
REGRAMENTO LEGAL, CARACTERÍSTICAS E PECULIARIDADES	352
■ DO GRUPO ECONÔMICO	353
DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES E DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA E SUBSIDIÁRIA	353
TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO	355
■ DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	357
CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS.....	357
■ O JUS VARIANDI.....	359
DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL.....	359
■ DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	361
CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO	361
■ DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	362
DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	363
DAS JUSTAS CAUSAS.....	363
DA DISPENSA INDIRETA	363
DA DISPENSA ARBITRÁRIA.....	364
DA RESCISÃO POR ACORDO MÚTUO	364
DA DISPENSA COLETIVA	364
DA CULPA RECÍPROCA.....	364
DA INDENIZAÇÃO	365
■ DO AVISO PRÉVIO: CABIMENTO, DURAÇÃO, VALOR, PECULIARIDADES	365

■ DA ESTABILIDADE E DAS GARANTIAS PROVISÓRIAS DE EMPREGO: DAS FORMAS DE ESTABILIDADE.....	367
■ DA DURAÇÃO DO TRABALHO: DA JORNADA DE TRABALHO	372
TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO	376
DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO E DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.....	377
DO TRABALHO NOTURNO E DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.....	379
DO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS	380
■ DAS FÉRIAS	382
DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO	382
DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS	386
DA REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS	388
■ DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO.....	390
CONCEITO E DISTINÇÕES.....	390
COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO.....	391
MODALIDADES DE SALÁRIO E ADICIONAIS DE REMUNERAÇÃO	392
13º SALÁRIO	397
■ DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL: HIPÓTESES ENSEJADORAS E FORMA DE AFERIÇÃO	398
■ DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....	400
CONCEITO	400
CARACTERÍSTICAS	401
DISTINÇÃO	401
PRAZOS.....	401
■ FGTS	401
■ DA SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO	405
DAS ATIVIDADES INSALUBRES.....	405
PERIGOSAS	407
■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR E DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER	408
DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA LICENÇA-MATERNIDADE	412
■ ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (LEI N º 8.069/90).....	415
■ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	468

DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL E ENTIDADES SINDICAIS.....	468
■ LIBERDADE SINDICAL: CONVENÇÃO 87 DA OIT	469
■ DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	472
CONCEITO DE CATEGORIA E CATEGORIA DIFERENCIADA.....	472
DAS CONVENÇÕES E DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.....	472
■ DO TELETRABALHO (LEI Nº 13.467/2017 E ALTERAÇÕES)	473
■ DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	475
■ DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS	476
■ DA RENÚNCIA E TRANSAÇÃO	477
■ SÚMULAS E ORIENTAÇÕES DA JURISPRUDÊNCIA UNIFORMIZADA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE DIREITO DO TRABALHO	479
■ SÚMULAS VINCULANTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL RELATIVAS AO DIREITO DO TRABALHO.....	479
■ REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017 E ALTERAÇÕES).....	482
NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	501
■ DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO: PRINCÍPIOS GERAIS DO PROCESSO TRABALHISTA (APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA E SUPLETIVA DO CPC)PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE	501
FONTES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	506
■ DA JUSTIÇA DO TRABALHO	506
ESTRUTURA, ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA.....	506
■ DAS VARAS DO TRABALHO, DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA.....	507
■ DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO	516
DAS SECRETARIAS DAS VARAS DO TRABALHO	516
DOS DISTRIBUIDORES	517
OFICIAIS DE JUSTIÇA AVALIADORES	517
■ DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E FUNÇÃO.....	518
■ PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE.....	520
■ DOS ATOS, TERMOS E PRAZOS PROCESSUAIS	521

■ DAS NULIDADES.....	529
HIPÓTESES ENSEJADORAS, EXTENSÃO, ARGUIÇÃO, DECLARAÇÃO, EFEITOS E PRECLUSÃO	529
■ DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS.....	532
DA FORMA DE RECLAMAÇÃO E NOTIFICAÇÃO; DA RECLAMAÇÃO ESCRITA E VERBAL.....	532
DAS PARTES E PROCURADORES	533
DO JUS POSTULANDI.....	534
GRATUIDADE DA JUSTIÇA.....	537
DOS HONORÁRIOS DE ADVOGADO: SUCUMBENCIAIS	539
HONORÁRIOS CONTRATADOS.....	540
■ DAS AUDIÊNCIAS: DE CONCILIAÇÃO, DE INSTRUÇÃO E DE JULGAMENTO, DO ARQUIVAMENTO DO PROCESSO, DA REVELIA E CONFISSÃO.....	540
■ DAS PROVAS	544
■ DA DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA.....	547
■ HONORÁRIOS PERICIAIS	548
■ DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO E SUMARÍSSIMO.....	549
■ DOS RECURSOS NO PROCESSO DO TRABALHO: PRESSUPOSTOS RECURSAIS, RECURSOS EM ESPÉCIE, TRANSCENDÊNCIA	553
■ DA EXECUÇÃO	560
EXECUÇÃO PROVISÓRIA	560
EXECUÇÃO DEFINITIVA.....	561
EXECUÇÃO CONTRA A FAZENDA PÚBLICA	562
EXECUÇÃO CONTRA A MASSA FALIDA.....	562
■ DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA	562
■ CITAÇÃO, DEPÓSITO DA CONDENAÇÃO E DA NOMEAÇÃO DE BENS, DO MANDADO E DA PENHORA, DOS BENS PENHORÁVEIS E IMPENHORÁVEIS.....	564
■ DA IMPENHORABILIDADE DO BEM DE FAMÍLIA (LEI Nº 8.009/1990 E ALTERAÇÕES)	566
■ DOS EMBARGOS À EXECUÇÃO	567
DA IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO E EMBARGOS DE TERCEIRO	568
■ DO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO	571
PECULIARIDADES, CARACTERÍSTICAS E PRAZOS E NORMAS APLICÁVEIS AO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO.....	571

■	LEI Nº 13.467/2017 E ALTERAÇÕES (REFORMA TRABALHISTA).....	572
■	SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST EM MATÉRIA DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	572
■	INSTRUÇÕES NORMATIVAS E ATOS EM GERAL DO TST EM MATÉRIA DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	580
■	SÚMULAS VINCULANTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL RELATIVAS AO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	580

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

CONCEITOS INICIAIS

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico que estuda os institutos, valores, regras e princípios das relações entre os trabalhadores subordinados e empregadores, buscando a proteção da dignidade humana e também das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais sempre à luz dos princípios constitucionais.

O surgimento do direito do trabalho no Brasil sofreu influência de fatores internos e externos.

Os fatores **externos** decorreram das transformações que ocorriam pela Europa com o surgimento de diplomas legais de proteção ao trabalhador, o ingresso da Organização Internacional do Trabalho etc. Já os fatores **internos** foram basicamente o movimento operário, influenciado por imigrantes europeus, a revolução industrial e a política de Getúlio Vargas (BEZERRA FILHO, 2017).

Com o intuito de ganhar o apoio popular, Vargas promoveu grandes avanços na legislação trabalhista, especialmente a criação do Ministério do Trabalho, o estabelecimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 e a instituição do salário mínimo.

Como podemos perceber em nosso cotidiano, o Direito do Trabalho tem como maior característica a proteção do trabalhador, através da regulação legal das condições mínimas da relação de emprego. Nesse sentido, o empregado é tratado como parte hipossuficiente da relação contratual, ou seja, é o que mais necessita da proteção legislativa.

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Fonte do Direito é o nascimento (origem) do Direito, suas raízes históricas, onde se positivam as regras jurídicas.

Dessa forma, as fontes do Direito do Trabalho podem ser classificadas como: fontes materiais e fontes formais.

Fontes Materiais

Consiste na norma ainda não positivada, é o momento pré-jurídico. É quando os trabalhadores exercem pressão contra o Estado na busca por melhores condições de trabalho. Referem-se aos fatores sociais, históricos, econômicos e políticos que originam o Direito, criando condição para o nascimento da norma.

Fontes Formais

Como o próprio nome indica, é quando a norma é materializada (constituída). É a exteriorização e formalização do Direito. Por sua vez, as fontes formais subdividem-se em:

Fontes Formais Heterônomas

São as normas elaboradas com a participação estatal, através de sua atividade normativa.

São exemplos: a Constituição Federal, a CLT, Leis, Sentença Normativa e os tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Fontes Formais Autônomas

São as normas elaboradas sem a interferência estatal, formadas a partir da participação imediata dos próprios atores da relação trabalhista (empregado e empregador).

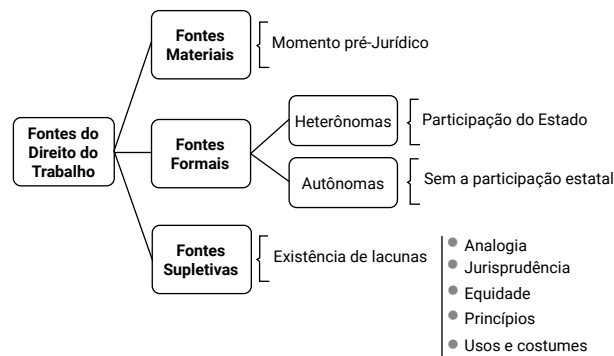
São exemplos: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho.

Fontes Supletivas

Diante da impossibilidade de a legislação trabalhista observar todas as situações sociais, é claro que em certos pontos ocorre a existência de lacunas na ordem jurídica.

Nesse caso, existindo ausência ou lacuna de norma jurídica, o Juiz deverá recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do Direito.

A CLT, em seu art. 8º, dispõe que, na falta de disposição legal ou contratual, o operador do direito deverá se socorrer da analogia, da jurisprudência, da equidade, dos princípios, dos usos e costumes e do direito comparado.



PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Princípio Protetor

Como vimos, o trabalhador é a parte vulnerável da relação trabalhista (hipossuficiente). Dessa maneira, o princípio protetor tem como objetivo atenuar essa desigualdade, atribuindo uma maior proteção ao empregado.

Dentro do escopo do princípio protetor, temos outros três subprincípios:

● In Dubio Pro Operário

Também denominado *In dubio pro misero*, como o próprio nome nos indica, caso haja uma norma jurídica na qual comporta diversas interpretações deverá ser interpretada da maneira que mais favorecer o empregado, ou seja, na dúvida, interpreta da maneira mais vantajosa para o trabalhador.

O princípio em tela pode ser aplicado quando preenchidos os seguintes requisitos:

- Existir dúvida razoável sobre a interpretação da norma legal;
- Não estar em desacordo com o que estiver expresso na lei.

● Aplicação da Norma Mais Favorável

Independentemente da posição hierárquica das leis, havendo diversas normas válidas, deve ser aplicada aquela mais benéfica ao trabalhador.

Sintetizando: existindo duas normas (Leis) tratando do mesmo assunto, deve ser aplicada a mais vantajosa para o trabalhador.

● Condição Mais Benéfica

Esse princípio indica que as vantagens adquiridas não podem ser retiradas, tampouco modificadas de maneira a prejudicar os trabalhadores. É a aplicação pura da teoria do direito adquirido.

Como exemplo, podemos citar a conquista do trabalhador na positividade do 13º salário; assim, não é admitido uma outra norma dispor ao contrário, suprimindo esse benefício. O que pode acontecer e pode ser recepcionado pela legislação é uma nova norma que vise à melhoria ou implementação de novas vantagens trabalhistas.

A CLT traz esse princípio em tela em seu art. 468, que assim nos ensina:

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.*

Princípio da Irrenunciabilidade

Pelo princípio de irrenunciabilidade entende-se a impossibilidade jurídica de o trabalhador escolher privar-se do recebimento de uma ou mais verbas trabalhistas as quais tem direito em receber. Logo, na prática, o empregado não pode abrir mão de direitos de ordem pública de forma voluntária, como, por exemplo, férias, 13º etc. Esse princípio pode ser vislumbrado no art. 9º, da CLT, e Súmula 276, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Dica

As normas trabalhistas possuem caráter cogente (imperioso), assim, são irrenunciáveis.

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Este princípio tem por objetivo preservar a relação trabalhista, ou seja, o contrato de trabalho é por prazo indeterminado, sendo a exceção o contrato com prazo determinado.

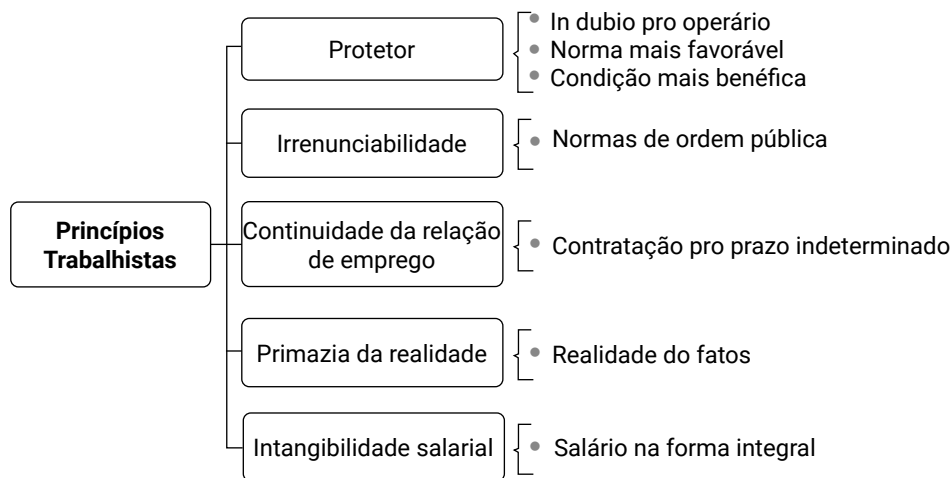
O Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo do poder judiciário na esfera trabalhista, invoca este princípio na Súmula 212: “*O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado*”.

Princípio da Primazia da Realidade

Como a própria nomenclatura ensina, deve sempre prevalecer a efetiva realidade dos fatos e não eventual forma construída em desacordo com a verdade. Isso é o que a doutrina denomina “contrato-realidade”, ou seja, havendo desacordo entre o que é realidade e o que consta dos documentos, deverá prevalecer a realidade dos fatos.

Princípio da Intangibilidade Salarial

Esse princípio visa garantir ao empregador o recebimento da remuneração devida pelo trabalho prestado e, também, a proibição ao empregador de efetuar descontos no salário do empregado. São exceções a esse princípio o desconto a título de adiantamento, de dispositivos legais (por exemplo: auxílio transporte) ou de contrato coletivo.



I HERMENÊUTICA DO DIREITO DO TRABALHO

A hermenêutica tem por objeto o estudo e a sistematização dos processos aplicáveis à determinação do sentido e alcance das expressões jurídicas, de forma a auxiliar os operadores do Direito na atividade de interpretação dos textos legais, visando ao seu correto significado de acordo com a “vontade da lei”.

I REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Para Carlos Bezerra Leite (2017), existem dois tipos de trabalho humano: o prestado por conta própria (autônomo) e o prestado por conta alheia (subordinado).

Primeiramente, é importante entender que na relação de emprego o que é contratado é o trabalho e, não, o resultado final.

Para que um trabalhador (urbano ou rural) seja considerado como empregado, é necessário preencher, ao mesmo tempo, os requisitos elencados nos arts. 2º e 3º da CLT. São eles:

Pessoalidade

O indivíduo é contratado devido às suas qualificações pessoais, como formação técnica, profissional ou acadêmica, para prestar de forma pessoal os serviços a ele atribuídos. Dessa maneira, inferimos que o contrato de trabalho é firmado com certa e determinada pessoa, não podendo ser ela substituída por outra qualquer. Por exemplo: você é contratado para prestar um certo serviço; assim, não pode a seu bel prazer enviar um amigo para o seu lugar.

Não Eventualidade ou Habitualidade

A não eventualidade refere-se à necessidade permanente da mão de obra para o empregador, podendo ser de forma contínua ou intermitente.

Subordinação

Também denominado de dependência hierárquica, é o poder de direção do empregador, ou seja, é a posição de comandar, escolher e controlar os fatores de produção da organização. Desse modo, o empregado tem o dever de obediência, de sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador.

Onerosidade

Onerosidade consiste nas contrapartidas recíprocas, ou seja, o empregador recebe os serviços e o empregado, o respectivo salário. Assim, inferimos que não existe contrato de trabalho gratuito, existe a necessidade de receber uma contraprestação pecuniária ou *in natura*.

Alteridade

Esse requisito significa que o risco do negócio deve ser do empregador e, nunca, do empregado. Caso o trabalhador corra o risco do empreendimento, empregado não será!

Importante!

A exclusividade não é requisito para caracterização da relação de emprego, pois, devido à situação social, é comum o empregado ter mais de um emprego, desde que não sejam no mesmo horário de trabalho.

Neste sentido, a ausência de qualquer um desses requisitos descaracteriza a relação de emprego.

Conforme os requisitos apresentados, podemos conceituar o empregado como toda a pessoa física que preste serviço pessoal, com habitualidade (não eventual), com subordinação jurídica a outra pessoa física ou jurídica, mediante o pagamento de uma contraprestação e sem correr os riscos do negócio.

CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso no qual o empregado compromete-se a prestar serviços de forma pessoal, subordinada, habitual e mediante o pagamento de um salário.

São características do contrato de trabalho:

Contrato de Direito Privado

Mesmo o Direito do Trabalho tendo diversas normas de intervenção do Estado para regular as relações de emprego, as partes são livres para estipular as cláusulas do contrato de trabalho. Neste sentido, o contrato de trabalho não tem a participação do Estado, sendo, assim, contrato de direito privado.

Dica

O empregado e o empregador são livres para estipular as cláusulas contratuais, desde que respeitem as normas de proteção existentes na Constituição Federal e na CLT.

Intuito Personae

O empregado contratado deve prestar o serviço de forma pessoal, sendo vedada a substituição sem a concordância do empregador. Logicamente, se o empregador contratou uma pessoa, é dessa pessoa que espera a prestação do serviço.

Consensual

O contrato de trabalho é o resultado de um acordo de vontades de ambas as partes. Não se admite a imposição de cláusulas sem a concordância da outra parte.

Sinalagmático

O contrato é sinalagmático, pois gera deveres e obrigações para ambas as partes, ou seja, o empregado tem a obrigação de prestar o serviço, obedecendo às diretrizes e às regras do empregador, e, em contrapartida, tem o direito de receber sua remuneração.

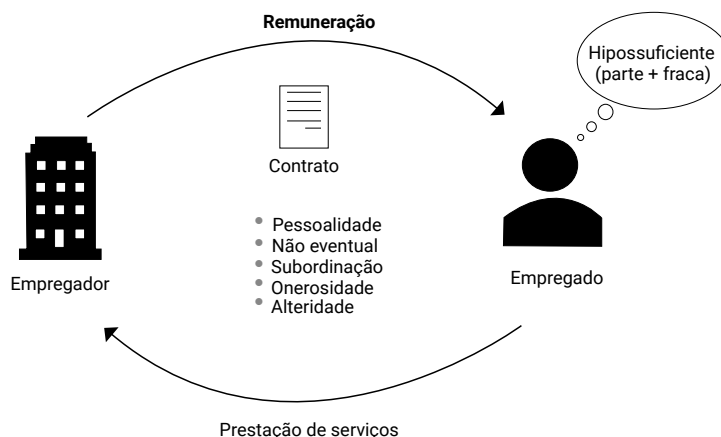
Sucessivo ou Continuado

A obrigação da prestação do serviço contratado apresenta continuidade no tempo, não se esgotando em uma única prestação. A relação de emprego pressupõe a necessidade de um trabalho contínuo, com tempo indeterminado.

Oneroso

Não existe trabalho gratuito, o empregado presta seus serviços em troca de uma remuneração.

Por fim, para facilitar o entendimento, segue um importante mapa mental com as principais características da relação de emprego:



HIERARQUIA DAS FONTES

As fontes do Direito do Trabalho são os instrumentos normativos que criam, modificam ou extinguem relações jurídicas trabalhistas. As fontes podem ser estatais, como a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho, ou privadas, como convenções e acordos coletivos de trabalho.

De acordo com Arnaldo Süssekind (2022), fontes formais são aquelas que têm reconhecimento jurídico como geradoras de normas, enquanto fontes materiais referem-se às forças sociais que impulsionam a criação de tais normas.

PRINCÍPIOS NORTEADORES

A interpretação da hierarquia das fontes no Direito do Trabalho não pode ser dissociada de princípios fundamentais, tais como o princípio da proteção, em especial a regra da norma mais favorável; princípio da condição mais benéfica; princípio da inalterabilidade contratual lesiva; princípio da irrenunciabilidade de direitos. Esses princípios asseguram que, mesmo diante de uma diversidade normativa, prevaleça a disposição mais vantajosa ao trabalhador.

A HIERARQUIA DAS FONTES NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Tradicionalmente, adota-se a seguinte ordem hierárquica das fontes no Direito do Trabalho:

- Constituição Federal: É o vértice do ordenamento jurídico brasileiro, consagrando direitos fundamentais dos trabalhadores (art. 7º, CF/1988), e nenhuma norma infraconstitucional pode contrariá-la;
- Convenções e Tratados Internacionais ratificados: Com status supralegal ou, se aprovados conforme o art. 5º, § 3º, da CF/1988, com status constitucional;
- Leis ordinárias e complementares: Incluindo o Código Civil (quando aplicável subsidiariamente) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei nº 5.452/1943);
- Decretos e regulamentos: Normas administrativas que detalham a execução das leis trabalhistas;
- Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho: Instrumentos normativos celebrados entre sindicatos e empregadores que criam regras específicas para determinada categoria ou empresa;
- Sentenças Normativas: Decisões proferidas pela Justiça do Trabalho em sede de dissídio coletivo, com efeito normativo;
- Usos e costumes: Práticas reiteradas e aceitas no meio social ou profissional que, embora não positivadas, integram a regulamentação da relação laboral;
- Normas internas da empresa: Regulamentos e códigos de conduta que complementam a disciplina do contrato de trabalho.

A FLEXIBILIZAÇÃO E A SUPREMACIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), foi introduzido o art. 611-A na CLT, reconhecendo a prevalência do negociado sobre o legislado em diversos temas, desde que respeitados os direitos indisponíveis e os limites constitucionais.

Contudo, essa flexibilização não implica abandono dos princípios protetivos. A negociação coletiva deve respeitar patamares civilizatórios mínimos assegurados pela Constituição Federal e tratados internacionais de direitos humanos (art. 5º, § 2º, CF/1988).

Assim, em algumas hipóteses, a convenção coletiva pode suplantiar a legislação ordinária, reforçando a autonomia coletiva da vontade, mas sem romper com o sistema protetivo fundamental.

CONFLITO ENTRE FONTES: CRITÉRIOS DE SOLUÇÃO

Diante do conflito entre normas trabalhistas, a solução deve ser orientada por critérios específicos previstos na legislação e na doutrina. O primeiro critério a ser observado é o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, entre duas normas conflitantes, deve prevalecer aquela que for mais benéfica ao empregado, em consonância com o disposto no caput do art. 7º da Constituição Federal de 1988 e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Além disso, aplica-se o critério da condição mais benéfica, segundo o qual as condições que se revelarem mais vantajosas para o trabalhador incorporam-se ao contrato de trabalho, adquirindo natureza estável e não podendo ser suprimidas ou reduzidas, salvo em hipóteses expressamente previstas em lei.

Por fim, deve ser observado o princípio da especificidade, pelo qual a norma especial prevalece sobre a norma geral, conforme o brocardo latino *lex specialis derogat legi generali*. Esse critério assegura a aplicação da regra mais adequada às peculiaridades da situação jurídica analisada, promovendo maior justiça e efetividade na regulamentação das relações de trabalho.

A hierarquia das fontes no Direito do Trabalho, portanto, reflete o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro com a tutela da dignidade do trabalhador, bem como a necessidade de adaptar as relações laborais à dinâmica social e econômica.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.
- SÜSSEKIND, A. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2022.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.
- MARTINS, S. P. Direito do Trabalho. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2022.