

1ª E 2ª FASES

COLEÇÃO

2019

# OAB

DIREITO DO TRABALHO E  
PROCESSO DO TRABALHO

Carlos Henrique Boletti

## CONTÉM:

*Quadros com dicas  
e resumos*

*Questões comentadas de  
primeira e segunda fase*

*Jurisprudência atualizada*

*Modelos de peças práticas  
para a segunda fase*

TEORIA E  
PRÁTICA

volume 5



COLEÇÃO

2019

O A B



COLEÇÃO **2019**

# OAB

**DIREITO DO TRABALHO E  
PROCESSO DO TRABALHO**

Carlos Henrique Boletti

volume 5



Copyright © 2019, D'Plácido Editora.  
Copyright © 2019, Carlos Henrique Boletti.

**Editor Chefe**  
*Plácido Arraes*

**Produtor Editorial**  
*Tales Leon de Marco*

**Capa, projeto gráfico**  
*Leticia Robini*

**Diagramação**  
*Rodrigo Moreira*

**Organização "Coleção OAB"**  
*Rafael de Lazari*  
*Emerson Ademir Borges de Oliveira*

*Atualizado até dezembro de 2018*

**Editora D'Plácido**  
Av. Brasil, 1843, Savassi  
Belo Horizonte – MG  
Tel.: 31 3261 2801  
CEP 30140-007



WWW.EDITORADPLACIDO.COM.BR

Todos os direitos reservados.  
Nenhuma parte desta obra pode ser reproduzida,  
por quaisquer meios, sem a autorização prévia  
do Grupo D'Plácido.

Catálogo na Publicação (CIP)  
Ficha catalográfica

Direito do trabalho e processo do trabalho -- Coleção OAB -- BOLETTI, Carlos Henrique. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2019.

Bibliografia.  
ISBN: 978-85-60519-11-8

1. Direito 2. Direito do Trabalho. I. Título.

CDU342

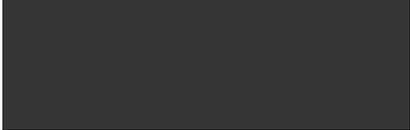
CDD342.6

GRUPO  
D'PLÁCIDO



\*  
Rodapé



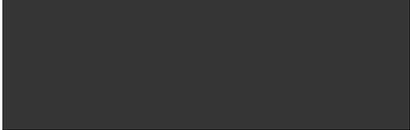


# SOBRE OS AUTORES

## *CARLOS HENRIQUE BOLETTI*

Pós-graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário pelas Faculdades Integradas de Ourinhos. Graduado em direito pelas Faculdades Integradas de Ourinhos. Membro do Grupo de Estudos INTERVERPES: Intervenção do Estado na vida das pessoas, sediado na Universidade Estadual do Norte do Paraná. Advogado e Consultor jurídico nas áreas de Direito do Trabalho, Empresarial e Contratual.





# AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom de estar vivo a cada dia; pelo entendimento e sabedoria, tão necessários para a grande jornada chamada vida! Ele que cuida e zela por cada um de nós me agracia dia após dia. Gratidão!

Agradeço à Bruna, minha amada, fonte de inspiração para minha vida; íntegra, dedicada e amável; em sua docilidade busco as forças necessárias para enfrentar as dificuldades dia após dia. Nossa convivência diária é motivo de serenidade e calma na jornada da vida.

Agradeço, de forma especial, aos amigos e parceiros de coleção Rafael de Lazari e Alencar Margraf, pela amizade e parceria construída durante a jornada. Irmãos de luta e de vida, que buscam no Direito a fonte de transformação da realidade tão complexa da sociedade brasileira.

Agradeço, de forma especial, à Editora D'Plácido, pela confiança e paciência depositada neste trabalho. Tenho certeza que muitos frutos serão colhidos.

Agradeço a você, leitor, que adquiriu esta obra. Que este livro possa guiá-lo para a tão sonhada aprovação. Avante!

**Ourinhos/SP. 04 de maio de 2018**



# SUMÁRIO

PALAVRAS PRÉVIAS DO AUTOR

19

---

## PARTE 1 – DIREITO DO TRABALHO

---

*CAPÍTULO 1*  
*NOÇÕES FUNDAMENTAIS*  
*DO DIREITO DO TRABALHO* 23

- 1.1. Conceito de direito do trabalho...23
- 1.2. Denominação.....23
- 1.3. Natureza jurídica.....24
- 1.4. Autonomia.....24
- 1.5. Objeto.....25

*CAPÍTULO 2*  
*FONTES DO DIREITO DO*  
*TRABALHO* 27

- 2.1. Conceito.....27
- 2.2. Fontes materiais.....27
- 2.3. Fontes formais.....27
- 2.4. Autonomia e heteronomia.....28
- 2.5. Espécies.....28

*CAPÍTULO 3*  
*PRINCÍPIOS DO DIREITO*  
*DO TRABALHO* 31

- 3.1. Conceito.....31
- 3.2. Função.....31
- 3.3. Espécies.....34

3.3.1 Princípio da proteção.....34

3.3.2. Princípio da primazia  
da realidade.....39

3.4. Questões objetivas.....40

3.5. Gabarito das questões objetivas...40

3.5. Questões discursivas.....41

*CAPÍTULO 4*  
*FLEXIBILIZAÇÃO,*  
*TERCEIRIZAÇÃO NO*  
*DIREITO DO TRABALHO E*  
*TRABALHO TEMPORÁRIO* 43

4.1. Flexibilização.....43

4.2 Terceirização.....43

4.3. Terceirização e trabalho temporário:  
breves comentários.....44

4.4. Questões objetivas.....51

4.5. Gabarito das questões objetivas...52

*CAPÍTULO 5*  
*IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL*  
*DO TRABALHADOR* 53

5.1. Carteira de trabalho e  
previdência social.....53

5.2. Obrigatoriedade das anotações...54

|   |    |
|---|----|
| 5.3. Dos livros de registro e das multas..... | 54 |
| 5.4. Questões discursivas.....                | 55 |
| 5.5. Gabarito das questões discursivas.....   | 56 |

*CAPÍTULO 6*  
*RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO* 57

|   |    |
|---|----|
| 6.1. Noção.....                                       | 57 |
| 6.1.1. Pessoa natural e personalidade.....            | 57 |
| 6.1.2. Não eventualidade.....                         | 58 |
| 6.1.3. Subordinação.....                              | 58 |
| 6.1.4. Onerosidade.....                               | 59 |
| 6.2. Espécies de empregados.....                      | 59 |
| 6.2.1. Empregado rural.....                           | 59 |
| 6.2.2. Empregado doméstico.....                       | 61 |
| 6.2.3. Empregado público.....                         | 66 |
| 6.2.4. Aprendiz.....                                  | 67 |
| 6.2.5. Proteção do trabalho do menor.....             | 70 |
| 6.2.5.1. Locais prejudiciais.....                     | 70 |
| 6.2.5.2. Jornada de trabalho.....                     | 70 |
| 6.2.5.3. Autorização para o trabalho.....             | 71 |
| 6.2.5.4. Férias, salário e prescrição.....            | 72 |
| 6.2.6. Proteção à mulher.....                         | 72 |
| 6.2.6.1. Vedação às práticas discriminatórias.....    | 72 |
| 6.2.6.2. Proteção à maternidade.....                  | 73 |
| 6.2.6.3. A Lei 13.467/2017 e a proteção à mulher..... | 76 |
| 6.3. Relações de trabalho em espécie.....             | 80 |
| 6.3.1. Trabalhador eventual.....                      | 80 |
| 6.3.2. Autônomo.....                                  | 80 |
| 6.3.3. Avulso.....                                    | 81 |
| 6.3.4. Trabalho voluntário.....                       | 82 |
| 6.3.5. Estagiário.....                                | 83 |
| 6.3.6. Salão parceiro.....                            | 86 |

|   |     |
|---|-----|
| 6.3.7 Esteticista.....                    | 87  |
| 6.4. Empregador.....                      | 89  |
| 6.4.1. Grupo econômico.....               | 90  |
| 6.4.2. Sucessão de empregadores.....      | 93  |
| 6.5. Questões objetivas.....              | 96  |
| 6.6. Gabarito das questões objetivas..... | 100 |
| 6.7. Questões discursivas.....            | 104 |
| 6.8. Resposta da questão discursiva.....  | 104 |

*CAPÍTULO 7*  
*O CONTRATO DE EMPREGO* 105

|  |     |
|--|-----|
| 7.1. Contrato de emprego.....                            | 105 |
| 7.2. Conceito.....                                       | 105 |
| 7.2.1. Definição.....                                    | 105 |
| 7.2.2. Características.....                              | 106 |
| 7.2.3. Elementos constitutivos do contrato.....          | 107 |
| 7.3. Modalidades de contratos de emprego.....            | 108 |
| 7.3.1. Contrato expresso e contrato tácito.....          | 109 |
| 7.3.2. Contratos individuais e contratos plúrimos.....   | 109 |
| 7.3.3. Contratos plúrimos e de equipe.....               | 110 |
| 7.3.4. Contratos por tempo indeterminado.....            | 110 |
| 7.3.5. Contratos por tempo determinado (a termo).....    | 110 |
| 7.4. Teletrabalho.....                                   | 113 |
| 7.5. Trabalho intermitente.....                          | 115 |
| 7.6. Alterações no contrato de emprego.....              | 118 |
| 7.6.1. Noções prévias.....                               | 118 |
| 7.6.2. Requisitos.....                                   | 119 |
| 7.6.3. Transferência do empregado.....                   | 121 |
| 7.7. Suspensão e interrupção do contrato de emprego..... | 121 |
| 7.7.1. Considerações prévias.....                        | 121 |
| 7.7.2. Hipóteses de interrupção.....                     | 122 |

|   |     |   |     |
|---|-----|---|-----|
| 7.7.3. Hipóteses de suspensão.....  | 123 | 8.5. Intervalo inter e intrajornada.....                      | 176 |
| 7.8. Aviso-prévio e extinção do<br>contrato de emprego.....                                 | 125 | 8.6. Trabalho noturno.....                                    | 178 |
| 7.8.1. Aviso-prévio.....  | 125 | 8.7. Descanso semanal remunerado.....                         | 179 |
| 7.8.2. Extinção do contrato<br>de emprego.....  | 127 | 8.8. Férias.....  | 181 |
| 7.8.2.1. Pedido de demissão.....  | 127 | 8.9. Questões objetivas.....                                  | 185 |
| 7.8.2.2. Dispensa sem<br>justa causa.....   | 128 | 8.10. Gabarito das questões<br>objetivas.....                 | 190 |
| 7.8.2.3. Dispensa por justa causa<br>.....  | 129 | 8.11. Questões discursivas.....                               | 195 |
| 7.8.2.4. Rescisão indireta.....   | 133 | <i>CAPÍTULO 9</i>   |     |
| 7.8.2.5. Culpa recíproca.....   | 134 | <i>REMUNERAÇÃO, DANO</i>                                      |     |
| 7.8.2.6. Distrato.....  | 134 | <i>EXTRAPATRIMONIAL E</i>                                     |     |
| 7.8.2.7. Dispensa coletiva.....   | 135 | <i>PRESCRIÇÃO</i> 199   |     |
| 7.8.2.8. Plano de demissão<br>voluntária.....   | 136 | 9.1. Conceito de remuneração.....                             | 199 |
| 7.9. Procedimento para rescisão do<br>contrato de emprego.....                              | 137 | 9.1.1. Gorjeta.....   | 200 |
| 7.10. Questões objetivas.....   | 139 | 9.2. Aspectos do salário.....                                 | 201 |
| 7.11. Questões discursivas.....   | 159 | 9.2.1. Sobressalário.....                                     | 202 |
| <i>CAPÍTULO 8</i>   |     | 9.2.2. Salário <i>in natura</i> .....                         | 202 |
| <i>JORNADA DE TRABALHO</i> 163  |     | 9.3. Insalubridade e periculosidade.....                      | 206 |
| 8.1. Noções introdutórias.....  | 163 | 9.3.1. Insalubridade.....                                     | 206 |
| 8.1.1. Tempo à disposição.....  | 163 | 9.3.2. Periculosidade.....                                    | 208 |
| 8.2. Horas <i>in itinere</i> .....  | 166 | 9.4. Gratificação natalina ou décimo<br>terceiro salário..... | 209 |
| 8.3. Trabalho em tempo parcial.....   | 168 | 9.5. Equiparação salarial.....                                | 210 |
| 8.4. Jornadas de trabalho<br>diária, semanal e turnos<br>de revezamento.....                | 170 | 9.6. Garantias de proteção<br>ao salário.....                 | 214 |
| 8.4.1. A tradicional jornada<br>de trabalho.....  | 170 | 9.7. Prescrição e decadência.....                             | 216 |
| 8.4.2. Banco de horas.....  | 171 | 9.8. Dano extrapatrimonial.....                               | 218 |
| 8.4.3. Jornada 12x36.....   | 171 | 9.9. Questões objetivas.....                                  | 222 |
| 8.4.4. Regime de escala<br>de revezamento ou<br>turnos ininterruptos<br>de revezamento..... | 174 | 9.10. Gabarito das questões<br>objetivas.....                 | 232 |
| 8.4.5. Empregados excluídos.....  | 175 | 9.10. Questões discursivas.....                               | 240 |
| 8.4.6. Ônus da prova.....   | 176 | <i>CAPÍTULO 10</i>  |     |
|   |     | <i>ESTABILIDADE E FGTS</i> 243                                |     |
|   |     | 10.1 Noções gerais da estabilidade.....                       | 243 |
|   |     | 10.2 Estabilidade provisória em espécie<br>.....              | 244 |
|   |     | 10.2.1 Estabilidade do dirigente<br>sindical.....             | 244 |
|   |     | 10.2.2 Estabilidade da gestante.....                          | 245 |

|   |     |  |     |
|---|-----|--|-----|
| 10.2.3. Empregado que gozou benefício de auxílio-doença acidentário.....                  | 245 | 12.1. Arbitragem no direito do trabalho.....                                 | 275 |
| 10.2.4. Empregados membros do conselho curador do FGTS e do CNPS.....                     | 245 | 12.2. A representação dos empregados na empresa.....                         | 276 |
| 10.2.5. Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas.....                      | 246 | 12.3. Direito coletivo do trabalho.....                                      | 278 |
| 10.2.6. Empregado eleito membro da comissão de conciliação prévia.....                    | 247 | 12.3.1. Princípios do direito coletivo do trabalho.....                      | 278 |
| 10.2.7. Empregado eleito membro da cipa.....  | 247 | 12.3.1.1. Princípio da liberdade sindical.....                               | 278 |
| 10.3 O regime do FGTS.....  | 247 | 12.3.1.2. Princípio da autonomia sindical.....                               | 280 |
| 10.3.1. Noções introdutórias acerca do FGTS.....  | 247 | 12.3.1.3. Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva..... | 280 |
| 10.3.2. Trabalhadores com direito ao FGTS.....  | 248 | 12.3.1.4. Princípio do limite da negociação coletiva.....                    | 280 |
| 10.3.3. Depósito do FGTS.....   | 248 | 12.3.2. Negociação coletiva: acordo e convenção coletiva.....                | 281 |
| 10.3.4. Saque do FGTS.....  | 249 | 12.3.2.1. Instrumentos de negociação coletiva.....                           | 281 |
| 10.3.5. Prescrição do FGTS.....   | 252 | 12.3.2.2. Requisitos de validade.....  | 282 |
| 10.4 Questões objetivas.....  | 252 | 12.3.3. Aspectos relevantes da lei 13.467/2017.....                          | 283 |
| 10.5. Gabarito das questões objetivas.....  | 258 | 12.3.3. Sindicatos.....  | 292 |
| 10.6 Questões discursivas.....  | 264 | 12.3.3.1. Estrutura sindical brasileira.....                                 | 292 |
| 10.7. Gabarito das questões discursivas.....  | 265 | 12.3.3.2. Custeio sindical.....  | 293 |
| <i>CAPÍTULO 11</i>  |     | 12.3.3.2.1. Contribuição sindical.....                                       | 293 |
| <i>MEIO-AMBIENTE DO TRABALHO</i>  |     | 12.3.3.2.2. Contribuição confederativa.....                                  | 295 |
| 11.1. Introdução.....   | 267 | 12.3.3.2.3. Contribuição assistencial.....                                   | 295 |
| 11.2. Instituição dos órgãos de medicina e segurança do trabalho nas empresas.....        | 268 | 12.3.3.2.4. Mensalidade sindical.....  | 296 |
| 11.3. Medidas protetivas.....   | 269 | 12.4. Greve.....   | 296 |
| 11.4. Acidente de trabalho.....   | 270 | 12.5. Questões objetivas.....  | 299 |
| 11.5. Questões.....   | 272 | 12.6. Gabarito das questões objetivas.....                                   | 301 |
| <i>CAPÍTULO 12</i>  |     | 12.7. Questões discursivas.....  | 303 |
| <i>ARBITRAGEM, REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA E DIREITO COLETIVO DO TRABALHO</i> |     | 12.8. Gabarito das questões discursivas.....                                 | 304 |

|   |     |
|---|-----|
| <i>CAPÍTULO 1</i>   |     |
| <i>PROCESSO</i>   | 309 |
| 1.1. Introdução.....  | 309 |
| 1.2. Conceito.....  | 309 |
| 1.3. Função.....  | 310 |
| 1.4. Princípios peculiares do direito processual do trabalho.....   | 311 |
| 1.4.1. Princípio da proteção.....   | 311 |
| 1.4.2. Princípio da conciliação.....  | 312 |
| 1.4.3. Princípio da oralidade.....  | 313 |
| 1.4.4. Princípio do jus postulandi.....   | 313 |
| 1.4.5. Princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias.....  | 314 |
| 1.4.6. Princípio da extrapetição.....   | 314 |
| 1.4.7. Princípio da simplicidade.....   | 315 |
| <br><i>CAPÍTULO 2</i>   |     |
| <i>A ESTRUTURA DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA E A SUA COMPETÊNCIA</i>  |     |
| 2.1. Organização judiciária trabalhista.....  | 317 |
| 2.2. Tribunal superior do trabalho.....   | 318 |
| 2.3. Tribunais regionais do trabalho.....   | 319 |
| 2.4. Juízes do trabalho.....  | 320 |
| 2.5. Dos distribuidores.....  | 321 |
| 2.6. Competência da justiça do trabalho.....  | 321 |
| 2.6.1. Conceito de jurisdição e competência.....  | 321 |
| 2.6.2. Competência em razão da matéria e da pessoa.....   | 322 |
| 2.6.2.1. Ações oriundas da relação de trabalho.....   | 323 |
| 2.6.2.2. Entes de direito público externo.....  | 323 |
| 2.6.2.3. Servidores da administração pública.....   | 324 |
| 2.6.2.4. As ações que envolvam exercício do direito de greve.....   | 324 |
| 2.6.2.5. As ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.....                        | 325 |
| 2.6.2.6. Os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição.....                           | 326 |
| 2.6.2.7. Os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o.....  | 327 |
| 2.6.2.8. Ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.....  | 328 |
| 2.6.2.9. Ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.....                      | 328 |
| 2.6.2.10. Execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e ii, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir..... | 329 |
| 2.6.2.11. Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei;.....  | 330 |
| 2.6.3. Competência territorial.....   | 330 |
| 2.6.3.1. Local da prestação de serviços.....  | 330 |

|   |     |
|---|-----|
| 2.6.3.2 Viajante ou agente comercial.....   | 331 |
| 2.6.3.3 O empregado brasileiro no exterior.....   | 331 |
| 2.6.3.4 Empregador promove a prestação de serviços fora do lugar da celebração do contrato..... | 331 |
| 2.7 Questões.....   | 332 |
| 2.8. Gabarito das questões objetivas.....   | 334 |
| 2.8 Questões discursivas.....   | 336 |

*CAPÍTULO 3*  
*PARTES, PROCURADORES E AS DESPESAS PROCESSUAIS* 337

|  |     |
|--|-----|
| 3.1. Conceito.....   | 337 |
| 3.2. Representação e assistência.....  | 337 |
| 3.2.1. Incapaz.....  | 337 |
| 3.2.2. As Pessoas Jurídicas.....   | 338 |
| 3.3. Capacidade postulatória e <i>ius postulandi</i> .....                               | 339 |
| 3.3.1 Procuração.....  | 340 |
| 3.4 Sucessão processual.....   | 342 |
| 3.5 Substituição processual.....   | 342 |
| 3.6 Litisconsórcio.....  | 343 |
| 3.7 Assistência judiciária, benefício da justiça gratuita e honorários advocatícios..... | 345 |
| 3.7.1. Assistência judiciária.....   | 345 |
| 3.7.2. Benefício da justiça gratuita.....  | 346 |
| 3.7.3 Honorários advocatícios na justiça do trabalho.....                                | 352 |
| 3.7.4. Deveres das partes e procuradores e dano processual.....                          | 355 |
| 3.8. Questões objetivas.....   | 357 |
| 3.9. Gabarito das questões objetivas.....  | 364 |
| 3.10 Questões discursivas.....   | 369 |
| 3.11. Gabarito das questões discursivas.....   | 370 |

*CAPÍTULO 4*  
*ATOS, TERMOS, PRAZOS PROCESSUAIS E NULIDADES* 371

|   |     |
|---|-----|
| 4.1 Atos processuais.....                                     | 371 |
| 4.1.1 A prática do ato processual e o segredo de justiça..... | 371 |
| 4.1.2 Forma dos atos e termos processuais.....                | 372 |
| 4.1.3 Prática eletrônica dos atos processuais.....            | 372 |
| 4.1.4 Formas de comunicação dos atos processuais.....         | 374 |
| 4.1.4.1 Citação postal.....                                   | 374 |
| 4.1.4.2 Citação por edital.....                               | 375 |
| 4.1.4.3 Citação por oficial de justiça.....                   | 375 |
| 4.1.4.4 Intimação pelo diário oficial.....                    | 376 |
| 4.2 Prazos processuais.....                                   | 376 |
| 4.2.1 Noções gerais.....                                      | 376 |
| 4.2.2 Contagem dos prazos processuais.....                    | 378 |
| 4.3 Nulidades.....  | 381 |
| 4.4 Questões objetivas.....                                   | 382 |
| 4.5. Gabarito das questões objetivas.....                     | 383 |

*CAPÍTULO 5*  
*PROCESSO DE CONHECIMENTO TRABALHISTA* 385

|   |     |
|---|-----|
| 5.1. Ritos processuais.....                         | 385 |
| 5.1.1. Rito sumário.....                            | 386 |
| 5.1.2. Rito sumaríssimo.....                        | 386 |
| 5.1.3. Rito ordinário.....                          | 388 |
| 5.2. Petição inicial ou reclamação trabalhista..... | 388 |
| 5.2.1. Introdução.....                              | 388 |
| 5.2.2. Endereçamento – art.840 Da clt.....          | 390 |
| 5.2.3. Qualificação das partes.....                 | 390 |
| 5.2.4. Causa de pedir.....                          | 390 |
| 5.2.5. Pedido.....                                  | 391 |

|  |     |  |     |
|--|-----|--|-----|
| 5.2.6. Valor da causa.....   | 393 | 5.6.2.3. Inspeção judicial.....                        | 419 |
| 5.2.7. Assinatura e data.....                                      | 393 | 5.6.2.4. Prova testemunhal.....                        | 419 |
| 5.2.8. Aditamento e emenda<br>à inicial.....                       | 393 | 5.6.2.5. Prova documental.....                         | 422 |
| 5.2.9. Indeferimento da inicial.....                               | 394 | 5.6.2.6. Prova pericial.....                           | 423 |
| 5.3. Tutela provisória.....  | 395 | 5.7. Questões objetivas.....                           | 424 |
| 5.3.1. Tutela de urgência<br>antecipada.....                       | 395 | 5.8. Gabarito das questões objetivas.....              | 435 |
| 5.3.2. Tutela de urgência cautelar.....                            | 397 | 5.9. Questões discursivas.....                         | 442 |
| 5.3.3. Tutela de evidência.....                                    | 397 | 5.10. Gabarito das questões<br>discursivas.....        | 444 |
| 5.3.4. Meios de impugnação.....                                    | 398 |  |     |
| 5.4. Audiência.....  | 398 | <i>CAPÍTULO 6</i>                                      |     |
| 5.4.1. Conceito.....   | 398 | <i>SENTENÇA E COISA</i>                                |     |
| 5.4.2. Princípios aplicáveis à<br>audiência.....                   | 399 | <i>JULGADA</i>   | 447 |
| 5.4.3. Designação e instalação da<br>audiência.....                | 399 | 6.1 Sentença.....                                      | 447 |
| 5.4.4. Partes na audiência.....                                    | 400 | 6.2 Remessa necessária.....                            | 451 |
| 5.4.4.1. Consequência da ausência<br>das partes.....               | 401 | 6.3 Coisa julgada.....                                 | 453 |
| 5.4.5. Dinâmica da audiência.....                                  | 403 | 6.4 Questões objetivas.....                            | 456 |
| 5.5. Defesas do reclamado.....                                     | 404 | 6.5. Gabarito das questões objetivas.....              | 458 |
| 5.5.1. Defesas processuais.....                                    | 404 |  |     |
| 5.5.1.1. Incompetência relativa.....                               | 405 | <i>CAPÍTULO 7</i>                                      |     |
| 5.5.1.2. Exceção de impedimento<br>e suspeição.....                | 406 | <i>TEORIA GERAL E</i>                                  |     |
| 5.5.2. Contestação.....  | 409 | <i>RECURSOS EM ESPÉCIE</i>                             | 461 |
| 5.5.2.1. Defesa indireta<br>processual.....                        | 409 | 7.1 Conceito.....                                      | 461 |
| 5.5.2.2. Defesa de mérito.....                                     | 410 | 7.2 Princípios recursais.....                          | 461 |
| 5.5.2.3. Da compensação e<br>da retenção.....                      | 412 | 7.2.1 Duplo grau de jurisdição.....                    | 461 |
| 5.5.3. Reconvencção.....   | 413 | 7.2.2 Unirrecorribilidade.....                         | 462 |
| 5.6. Provas.....   | 413 | 7.2.3 Fungibilidade.....                               | 462 |
| 5.6.1. Ônus da prova.....  | 414 | 7.2.4 Voluntariedade.....                              | 463 |
| 5.6.1.1. Distribuição dinâmica do<br>ônus da prova.....            | 416 | 7.2.5 Proibição de<br><i>reformatio in pejus</i> ..... | 463 |
| 5.6.2. Meios de prova.....   | 417 | 7.2.6 Taxatividade.....                                | 463 |
| 5.6.2.1. Prova emprestada.....                                     | 417 | 7.3 Características dos recursos.....                  | 463 |
| 5.6.2.2. Depoimento pessoal,<br>interrogatório e<br>confissão..... | 418 | 7.3.1 Função e objeto<br>dos recursos.....             | 463 |
|  |     | 7.3.2 Forma de interposição.....                       | 463 |
|  |     | 7.4 Efeitos dos recursos.....                          | 465 |
|  |     | 7.4.1 Devolutivo.....                                  | 465 |
|  |     | 7.4.2. Suspensivo.....                                 | 465 |
|  |     | 7.4.3. Translativo.....                                | 465 |
|  |     | 7.4.4. Substitutivo.....                               | 465 |
|  |     | 7.4.5. Extensivo ou expansivo.....                     | 466 |

|  |     |
|--|-----|
| 7.4.6. Regressivo.....                         | 466 |
| 7.5. Pressupostos recursais.....               | 466 |
| 7.5.1. Cabimento.....                          | 466 |
| 7.5.2. Tempestividade.....                     | 466 |
| 7.5.3. Preparo.....                            | 467 |
| 7.5.4. Regularidade de<br>apresentação.....    | 469 |
| 7.5.5. Legitimidade e interesse.....           | 469 |
| 7.6 Recursos em espécie.....                   | 470 |
| 7.6.1 Recurso ordinário.....                   | 470 |
| 7.6.2 Recurso de revista.....                  | 472 |
| 7.6.2.1 Prequestionamento.....                 | 476 |
| 7.6.2.2 Transcendência.....                    | 477 |
| 7.6.3 Agravo no processo do<br>trabalho.....   | 478 |
| 7.6.3.1 Agravo de instrumento.....             | 478 |
| 7.6.3.2 Agravo de petição.....                 | 479 |
| 7.6.3.3 Agravo interno ou<br>regimental.....   | 480 |
| 7.6.4 Embargos de declaração.....              | 481 |
| 7.6.5. Embargos no tst.....                    | 483 |
| 7.7. Questões objetivas.....                   | 486 |
| 7.8. Gabarito das questões objetivas.....      | 492 |
| 7.9 Questões discursivas.....                  | 495 |
| 7.8. Gabarito das questões<br>discursivas..... | 496 |

*CAPÍTULO 8*  
*LIQUIDAÇÃO E EXECUÇÃO*  
*TRABALHISTA* 499

|  |     |
|--|-----|
| 8.1. Liquidação de sentença.....                   | 499 |
| 8.1.1. Introdução.....                             | 499 |
| 8.1.2. Modalidades de liquidação.....              | 500 |
| 8.1.2.1. Liquidação por cálculos<br>.....          | 500 |
| 8.1.2.2. Liquidação por artigos.....               | 502 |
| 8.1.2.3. Liquidação por<br>arbitramento.....       | 502 |
| 8.1.3. Impugnação da decisão de<br>liquidação..... | 502 |

|  |     |
|--|-----|
| 8.2. Atividade executiva trabalhista.....                              | 503 |
| 8.2.1. Noções propedêuticas.....                                       | 503 |
| 8.2.2. Títulos executivos.....   | 504 |
| 8.2.3. Execução.....   | 505 |
| 8.2.3.1. Execução por<br>quantia certa contra<br>devedor solvente..... | 505 |
| 8.2.3.2. Execução de prestações<br>sucessivas.....                     | 510 |
| 8.2.3.3. Execução em face da<br>fazenda pública.....                   | 510 |
| 8.3. Defesas do executado.....   | 512 |
| 8.3.1. Embargos à execução.....  | 512 |
| 8.3.2. Exceção de<br>pré-executividade.....                            | 513 |
| 8.3.3. Embargos de terceiros.....                                      | 513 |
| 8.4. Incidente de descon sideração da<br>personalidade jurídica.....   | 515 |
| 8.5. Encerramento da execução.....                                     | 516 |
| 8.6. Questões.....   | 517 |
| 8.7. Gabarito das questões objetivas.....                              | 521 |
| 8.8. Questões discursivas.....   | 524 |
| 8.9. Gabarito das questões<br>discursivas.....                         | 525 |

*CAPÍTULO 8*  
*AÇÕES ESPECIAIS NA*  
*JUSTIÇA DO TRABALHO* 527

|   |     |
|---|-----|
| 9.1. Ação rescisória.....                                   | 527 |
| 9.2. Ação civil pública.....                                | 532 |
| 9.2.1. Introdução.....                                      | 532 |
| 9.2.2. Processo coletivo.....                               | 532 |
| 9.2.2.1. Direitos difusos.....                              | 532 |
| 9.2.2.2. Direitos coletivos.....                            | 533 |
| 9.2.2.3. Direitos individuais<br>homogêneos.....            | 534 |
| 9.2.3. A ação civil pública no<br>processo do trabalho..... | 535 |
| 9.2.3.1. Conceito.....                                      | 535 |
| 9.2.3.2. Competência.....                                   | 535 |

|   |     |  |     |
|---|-----|--|-----|
| 9.2.3.3. Cabimento e legitimidade.....                              | 536 | 9.3 Mandado de segurança.....                            | 544 |
| 9.2.3.4. Objeto.....  | 539 | 9.4 Consignação em pagamento.....                        | 549 |
| 9.2.3.5. Litispendência.....  | 539 | 9.5 Ação de cumprimento.....                             | 550 |
| 9.2.3.6. Coisa julgada.....   | 539 | 9.6 Inquérito judicial para apuração de falta grave..... | 551 |
| 9.2.3.6.1. Limitação territorial da coisa julgada.....              | 539 | 9.7 Homologação de acordo extrajudicial.....             | 552 |
| 9.2.3.6.2. Estrutura da coisa julgada nas ações civis públicas..... | 542 | 9.8 Dissídio coletivo.....                               | 552 |
|   |     | 9.9 Questões objetivas.....                              | 556 |

---

*PARTE 3 – PEÇAS PRÁTICO-PROFISSIONAIS*

---

|  |            |
|--|------------|
| <i>CAPÍTULO 1</i>                                      |            |
| <i>BREVES NOÇÕES SOBRE A PEÇA PRÁTICO-PROFISSIONAL</i> | <i>563</i> |
| Como estruturar a peça?.....                           | 564        |
| Delimitação de tópicos.....                            | 564        |

|                        |            |
|------------------------|------------|
| <i>CAPÍTULO 2</i>      |            |
| <i>PETIÇÃO INICIAL</i> | <i>569</i> |

|                   |            |
|-------------------|------------|
| <i>CAPÍTULO 3</i> |            |
| <i>DEFESAS</i>    | <i>573</i> |

|  |     |
|--|-----|
| 3.1. Exceção de incompetência relativa – <i>ratione loci</i> ..... | 573 |
| 3.2. Contestação.....  | 574 |
| 3.3. Reconvenção.....  | 577 |

|                   |            |
|-------------------|------------|
| <i>CAPÍTULO 4</i> |            |
| <i>RECURSO</i>    | <i>581</i> |

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 4.1. Recurso ordinário.....  | 581 |
| 4.2. Recurso de revista..... | 583 |

|                   |            |
|-------------------|------------|
| <i>CAPÍTULO 5</i> |            |
| <i>EXECUÇÃO</i>   | <i>589</i> |

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 5.1. Embargos à Execução..... | 589 |
|-------------------------------|-----|

|  |  |
|--|--|
| <i>CAPÍTULO 6</i>  |  |
| <i>PEÇAS PRÁTICO-PROFISSIONAIS DOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS</i> |  |

---

*DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL*

---

|   |     |
|---|-----|
| 6.1. XV exame de Ordem Unificado (prova aplicada em: 11/01/2015)..... | 591 |
|---|-----|

|   |            |
|---|------------|
| <i>CAPÍTULO 7</i>   |            |
| <i>PEÇAS PRÁTICO-PROFISSIONAIS DOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL</i> | <i>591</i> |

|   |     |
|---|-----|
| 6.2. XVI exame de Ordem Unificado (prova aplicada em 17/05/2015)..... | 593 |
|---|-----|

|  |     |
|--|-----|
| 6.3. XVII exame de Ordem (prova aplicada em 13/09/2015)..... | 594 |
|--|-----|

|  |     |
|--|-----|
| 6.4. XVIII exame de Ordem (prova aplicada em: 17/01/2016)..... | 596 |
|--|-----|

|  |     |
|--|-----|
| 6.5. XIX exame de Ordem (prova aplicada em: 29/05/2016)..... | 597 |
|--|-----|

|   |     |
|---|-----|
| 6.6. XX exame de Ordem (prova aplicada em: 18/06/2016)..... | 598 |
|---|-----|

|  |     |
|--|-----|
| 6.7. XXI exame de Ordem (prova aplicada em: 22/01/2017)..... | 599 |
|--|-----|

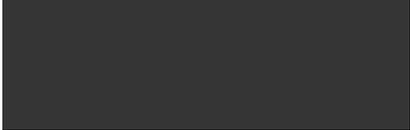
|  |     |
|--|-----|
| 6.8. XXII exame de Ordem (prova aplicada em 28/05/2017)..... | 601 |
|--|-----|

|  |     |
|--|-----|
| 6.9. XXIII exame de Ordem (prova aplicada em: 17/09/2017)..... | 603 |
|--|-----|

|                    |            |
|--------------------|------------|
| <i>REFERÊNCIAS</i> | <i>605</i> |
|--------------------|------------|

---





# PALAVRAS PRÉVIAS DO AUTOR

O trabalho aqui desenvolvido foi feito com muito amor; carinho e dedicação. É parte de um grande sonho deste que vos escreve.

Um livro é como um filho para o autor, você concebe, aperfeiçoa o caminho, mas nunca estará perfeito, pois é fruto de uma obra humana.

Desta forma, antes de mais nada, coloco-me inteiramente à disposição do querido amigo leitor para críticas, elogios, sugestões, debates; vamos construir o conhecimento.

Antes de se iniciar a leitura deste livro, são necessárias algumas palavras prévias acerca da estrutura pensada para esta obra.

Escrever uma sinopse de direito não é tarefa fácil, sobretudo, quando se tem inúmeras alterações legislativas de grande impacto, como a promovida pela lei 13.467 de 2017. Este livro sofreu grandes impactos ao longo de sua escrita.

A Lei 13.467/2017 entrou em vigor dia 11/11/2017, sendo alterada pela Medida Provisória 808 de 2017 em 14/11/2017.

Nesse aspecto, o livro que se encontrava pronto, necessitou ser atualizado, antes mesmo de ser publicado. No entanto, no decorrer de sua editoração, sobreveio a caducidade da MP 808 de 2017, necessitando-se nova atualização.

Disso decorre que, a própria trajetória de uma obra, no decorrer de poucos meses, já demonstra o quão grande foi o impacto de uma falsa reforma; imagine-se a vida social que tal norma regula.

Assim, prefere-se, nesse momento, expedir breves comentários acerca do tema, mencionando-se como era a legislação anterior a edição da Lei 13.467/2017 e como ficou a nova redação da CLT com a reforma, apresentando em tabelas para facilitar a leitura do candidato.

Não obstante, sempre será lembrado que, embora haja controvérsias acerca da validade/constitucionalidade da Lei 13.467 de 2017, **o candidato deverá se ater sempre ao texto da lei nova, até que posterior declaração de inconstitucionalidade seja decretada.**

Feitas essas considerações sobre a Reforma Trabalhista, imprescindível será que o candidato atente-se para a estrutura que esta obra foi pensada para que se obtenha o maior proveito do estudo, para o sucesso e aprovação.

Não é possível tratar de todo o programa de direito material e processual do trabalho em uma sinopse. Fatalmente muitos temas ficarão de fora e, caso o candidato necessite, deverá buscar em outras fontes bibliográficas.

De igual forma, fatalmente muitas peças trabalhistas ficaram ausentes do presente livro; opta-se por aquelas mais frequentes nos Exames de Ordem.

Esta obra será apenas para facilitar a memorização e estruturação do direito material e processual trabalhista na primeira e segunda fase da OAB. Assim, a estrutura pensada será a seguinte:

A primeira parte desta obra tratará do **Direito Material do Trabalho**, sua teoria geral, direito individual e direito coletivo do trabalho.

A segunda parte apresenta o **Direito Processual do Trabalho**, sua sistemática principiológica, bem como todo o processo de conhecimento e de execução.

A terceira parte trata de uma breve explanação sobre a confecção da peça prático-profissional, com alguns exemplos de modelos (os mais frequentes), completando-se com as peças dos exames anteriores com seus respectivos gabaritos.

Por derradeiro serão colocadas questões para que o candidato tenha acesso e possa estudar a estrutura da questão e como resolvê-la em sua prova, sendo que a alternativa correta foi devidamente comentada.

Espera-se que o candidato tenha uma boa leitura do presente livro e que esta obra, elaborada com tanto carinho, sirva de guia para a sua aprovação.

Desde já me coloco à disposição para eventuais críticas, sugestões e dúvidas sobre a presente obra no e-mail: [chbolettiadv@gmail.com](mailto:chbolettiadv@gmail.com).

Fica aqui o meu muito obrigado pela escolha da presente obra e que o sucesso seja seu ponto de chegada.

*O autor*

# P A R T E 1

DIREITO DO TRABALHO



# NOÇÕES FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO

## 1.1 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

Conceito traduz a ideia de noção. O Direito do Trabalho tutela as relações jurídicas **de emprego**, assim como outras relações de trabalho.

Há na doutrina três correntes que visam conceituar o Direito do Trabalho. Cada uma possui um enfoque específico.

A corrente **subjetiva** prioriza os sujeitos da relação de emprego (empregado e empregador), mantendo-se o enfoque na fragilidade do obreiro em detrimento ao poderio econômico que possui o empregador.

A corrente **objetiva** foca o elemento conceitual no objeto do Direito do Trabalho. Sendo assim prioriza-se a lei, o campo objetivo de proteção do Direito do Trabalho. Em outras palavras, **o liame é o contrato de emprego**.

Bem pensadas as coisas, não há como separar ambas as correntes, pois para que se tenha contrato de emprego, obviamente é necessário que se tenha empregado e empregador. Portanto, desenvolveu-se uma terceira corrente, **majoritária na doutrina**, chamada **mista**, pois engloba ambas as categorias acima mencionadas.

Dito isso, conceitua-se o Direito do Trabalho **como o ramo do direito formado por princípios e normas próprias destinadas à regulação de relações tanto individuais como coletivas entre empregados e empregadores, bem como demais relações de trabalho, desde que normativamente equiparadas às relações de emprego, tendo prevalência dos princípios constitucionais, sobre tudo a dignidade da pessoa humana**.

## 1.2 DENOMINAÇÃO

Denominar significa individualização por um nome. Entende-se a denominação mais adequada é **Direito do Trabalho**. Desde a constituição de 1946 essa expressão se consagra no meio jurídico.

Havia outras denominações para a matéria em estudo, a saber: Legislação do Trabalho, Direito Operário, Direito Social, Direito Industrial, Direito

Corporativo, mas todas possuem um grau de abrangência que não se enquadra com a disciplina em estudo.

Assim, a expressão que mais se adequa à matéria é **Direito do Trabalho**, pois engloba não apenas as relações de emprego, mas também as de trabalho, bem como as coletivas.

### 1.3 NATUREZA JURÍDICA

Ao se buscar a **natureza jurídica** de determinado instituto ou fenômeno, deseja-se encontrar sua precisa **definição** (essência) para que posteriormente se busque sua **classificação** (posição comparativa). Quando se busca a natureza jurídica do Direito do Trabalho, tenta-se encontrar **seus elementos fundamentais** em contraponto aos elementos jurídicos que estão no mesmo sistema.

É tradicional a divisão do Direito em Direito Público, sendo este voltado para as normas de organização do Estado e Direito Privado voltado para a regulação das relações jurídicas entre particulares.

Confundiu-se durante algum tempo a natureza jurídica do Direito do Trabalho, pois se verifica nesse segmento do Direito uma gama de normas cogentes ou, de caráter público, tendo em vista a relevância desse ramo jurídico para a sociedade.

Há algumas teorias importantes para se mencionar. A teoria do *Direito Social* caracteriza o Direito do Trabalho sendo gênero distinto do ramo público e do privado. No entanto, todo ramo do Direito tem seu caráter social, não sendo esta teoria prevalente.

Há quem defenda que o Direito do Trabalho possui natureza jurídica de *Direito Misto*. Isso porque há normas tanto de caráter público/cogente, quanto normas de caráter privado/dispositivas. Há que se ressaltar que também se verifica essas normas de caráter cogente e dispositivas no Direito Civil, não descaracterizando sua natureza privatista.

A corrente que caracteriza o Direito do Trabalho sendo de natureza de *Direito Unitário* afirma que por conter normas de direito público e privado este constituiria em um sistema único de proteção a tais direitos. Como já mencionado, o fato de englobar os dois ramos do direito não descaracteriza a sua natureza.

Por fim, entende-se que o Direito do Trabalho possui natureza jurídica de **Direito Privado**, isto pelo fato central de que, ao regular o contrato de emprego, **regula-se interesses dos particulares que o celebram**. Há ainda que se ressaltar que a Constituição de 1988 veda expressamente a interferência do Estado na criação e organização sindical, corroborando com o entendimento acima exposto.

### 1.4 AUTONOMIA

Durante muito tempo defendeu-se que o Direito do Trabalho era apenas um segmento do Direito Civil. No entanto percebe-se que tal afirmativa não é verdadeira. Buscar a autonomia do Direito do Trabalho é encontrar no plano

fático da matéria elementos que comprovem que este não está diretamente atrelado ao Direito Civil.

Há basicamente dois critérios para que se afirmem tais elementos. O primeiro leva em conta alguns elementos: a) extensão da matéria; b) existência de princípios próprios; c) observância de método próprio. O segundo leva em conta os componentes da relação jurídica, no caso o empregado, o empregador, o objeto e o liame obrigacional.

Com efeito, é plenamente possível afirmar que **o Direito do Trabalho é ciência autônoma**. Em primeiro ponto, esta ciência possui princípios afetos exclusivamente ao ramo que tutela, a exemplo o princípio da primazia da realidade, o princípio da proteção.

Embora haja a aplicação subsidiária do Direito Civil no Direito do Trabalho, isto se dá pelo fato de que o Direito é um sistema único. Com efeito, muitas normas e princípios do Direito Civil possuem lastro axiológico constitucional, não se justificando a tese de que o Direito do Trabalho pertence ao Direito Civil.

De outro turno, a matéria é amplamente extensa, e isso é possível de se aferir pelo simples fato de que, no Brasil, os conflitos trabalhistas são submetidos à apreciação de órgão especializado no julgamento dos processos trabalhista, a Justiça do Trabalho.

Isso nos mostra que tal matéria é de grande complexidade que não se limita a simples desdobramentos do Direito Civil. Ainda nesse mesmo viés, Direito do Trabalho desfruta de legislação própria (CLT e leis especiais).

Com efeito, a doutrina é extensa da mesma forma como a matéria tratada. Por derradeiro, o Direito do Trabalho possui autonomia didática nos cursos jurídicos pátrios, sendo seu ensino separado do processo civil, o que mais uma vez corrobora com a tese da autonomia de referida matéria trabalhista.

## 1.5 OBJETO

O objeto central do estudo do Direito do Trabalho é a **relação jurídica de emprego**, que decorre do trabalho subordinado típico e, como se afirmou no conceito acima elaborado, outras relações de trabalho legalmente previstas, como o caso do trabalhador avulso, doméstico, do técnico estrangeiro, entre outras.



# FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

## 2.1 CONCEITO

A palavra fonte é utilizada no Direito como uma metáfora para determinar o local de surgimento da norma em estudo, no presente trabalho, a norma trabalhista. Semanticamente ela significa o local de onde vem ou de onde se produz determinada coisa; o seu nascedouro.

O tema fontes do direito constitui importante objeto de estudo do especialista. No entanto, apresenta inúmeras vertentes de posicionamentos na doutrina da Teoria Geral do Direito. Como a presente obra tem como objetivo o estudo dinâmico para a OAB, faremos um recorte na Teoria do Direito e iremos direto ao ponto.

## 2.2 FONTES MATERIAIS

As fontes *materiais* correspondem aos **fatos sociais, econômicos, políticos, culturais, religiosos, biológicos, que provocaram e provocam a edição de uma determinada regra jurídica**. Isso significa que elas antecedem a criação da norma, servindo de base, motivo para a que se pense e posteriormente se crie uma norma de Direito do Trabalho.

## 2.3 FONTES FORMAIS

As **fontes formais**, correspondentes efetivamente aos **dispositivos normativos que revelam a existência de um determinado direito**. É a própria norma criada, após os seus agentes criadores sofrerem a influência das *fontes materiais*.

Cite-se, por exemplo, a limitação de jornada para 8 horas diárias e 44 horas semanais. As *fontes materiais* que influenciaram a criação dessa norma são as **reivindicações dos trabalhadores** por melhores condições de trabalho, bem como os **fatores físico-biológicos** que apontam a necessidade de limitação da jornada como forma de preservação da saúde do trabalhador.

Trabalhando-se no aspecto da *fonte formal* do direito à limitação da jornada corresponde ao artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, que explicita tal regra.

Logo, tem-se num primeiro plano a influência das *fontes materiais* do Direito do Trabalho, para que posteriormente chegue-se às *fontes formais*.

## 2.4 AUTONOMIA E HETERONOMIA

Há ainda que se ressaltar uma subdivisão das **fontes formais**. Estas se dividem em **autônomas**, quando sua elaboração decorrer **dos próprios sujeitos participantes da relação de emprego** (acordo ou convenção coletiva, por exemplo), ou **heterônomas**, quando a norma jurídica é elaborada por um terceiro, alheio à relação de emprego (Poder Legislativo elabora uma lei, por exemplo). De forma estruturada temos:

- a) **fontes materiais:** fatores **econômicos, sociais, políticos**, culturais, religiosos, biológicos, que influenciaram a produção da norma;
- b) **fonte formal autônoma:** acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho, contrato de emprego.
- c) **fonte formal heterônoma:** Constituição Federal, leis, medidas provisórias, tratados internacionais (em especial as convenções da Organização Internacional do Trabalho), normas regulamentares e decretos do Ministério do Trabalho e Emprego, sentença normativa (proveniente do julgamento de dissídio coletivo).

Ressalta-se que somente as *fontes formais* se subdividem em autônomas e heterônomas.

## 2.5 ESPÉCIES

A hierarquia das fontes do direito do trabalho tem importante papel para a sua aplicação no caso concreto. Toda lei tem seu fundamento de validade na norma constitucional, sendo esta, o ápice de todo ordenamento jurídico. Com isso, segue a hierarquia das fontes do direito do trabalho, conforme entendemos:

- a) Constituição;
- b) Emendas à Constituição;
- c) Lei complementar e ordinária;
- d) Decretos;
- e) Sentenças normativas e sentenças arbitrais em dissídios coletivos;
- f) Convenção coletiva;
- g) Acordos coletivos;
- h) Costumes.

Por derradeiro, saliente-se que a Lei 13.467/2017 introduziu a possibilidade das convenções e acordos coletivos prevalecerem sobre as leis. É o que se depreende do artigo 611-A da CLT, inserido pela referida lei. No entanto,

para evitar repetições, os comentários referentes a esse tema serão feitos em capítulo próprio denominado Direito Coletivo do Trabalho.

Assim, o entendemos no sentido de que o negociado sobre o legislado é inconstitucional, não tendo a Lei 13.467/2017 o condão de afetar a estrutura hierárquica das fontes do direito.

Ressalte-se que esse é um posicionamento que se deve ter cuidado nas provas objetivas, optando-se pela alternativa que colaciona o enunciado conforme a lei ou as súmulas do TST.



# PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

## 3.1 CONCEITO

O Direito do Trabalho é uma área autônoma do Direito. Possui metodologia e normatividade própria, bem como seus princípios. Assim, como base do trabalho aqui desenvolvido, cumpre analisar especificamente os princípios que norteiam o meio do Direito do Trabalho.

O ato de conceituar é de extrema dificuldade, tendo em vista a complexidade de rotular e classificar os institutos de forma estanque. Cumpre alertar que, quando se conceitua algo, pretende-se analisar alguns aspectos dos institutos, não sendo pretensão esgotar o tema neste ponto.

O termo **princípio** transmite a ideia de **início, o primeiro momento da existência de algo**. Também é usado como o termo para qualificar **a base de determinado ramo do Direito** ou de determinada instituição. Fala-se assim, em um termo que demonstra essencialidade ou nascimento.

Com isso, os princípios apresentam uma multifuncionalidade, bem como um grau elevado de abstração, sendo também definido pelo grau de determinabilidade; é dizer que os princípios, por apresentarem esse alto grau de abstração, necessitam de uma atuação daqueles que operam o direito.

Há também uma fundamentalidade expressa nos princípios, tendo em vista a sua proximidade com o ideário de Justiça e Direito (dever ser), apresentando também natureza normogenética, sendo a razão de existir das normas-regras.

Sendo assim, os princípios formam a base do ordenamento como um todo, sendo seu estudo de suma importância para cada ramo jurídico existente. Os princípios são fundamento de validade das normas, bem como auxiliam na interpretação e integração do ordenamento pátrio.

## 3.2 FUNÇÃO

Os princípios apresentam diversas funções no ordenamento jurídico. A primeira delas é a de *integração*. Sabe-se que o legislador, tanto constituinte como o ordinário, é incapaz de prever todas as situações existentes nas relações humanas do cotidiano. Com isso, na ausência de norma específica dispondo

acerca de determinada matéria, recorre-se aos princípios como forma de integrar a lacuna normativa.

Decorrente disso o Novo Código de Processo Civil, em seu artigo 140, mantendo norma já consagrada no *códex de 1973*, preceitua que “o juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico”.

Mais precisamente no âmbito do Direito do Trabalho, a CLT em seu artigo 8º preceitua que “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”.

No entanto, com alteração trazida pela Lei 13.467 de 2017 no que diz respeito à aplicação das fontes subsidiárias no Direito do Trabalho, poderá sofrer uma significativa mudança.

Referida lei altera de modo substancial a forma como as relações de emprego serão conduzidas. Nesse momento, trataremos apenas sobre a aplicação das fontes supletivas ao direito do trabalho. Assim, nesse aspecto temos o seguinte quadro para facilitar a leitura da nova lei:

| ANTIGA REDAÇÃO   | NOVA REDAÇÃO   |
|--|--|
| 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. | Art. 8º .....  |
| Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.  | § 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.  |
|  | § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. |

A dicção estrutural do *caput* do artigo 8º, da CLT não sofreu alteração, no entanto, o parágrafo único foi transformado em parágrafo primeiro contendo uma sutil, mas drástica mudança.

Na prática, a alteração contida no parágrafo permite que o direito comum seja aplicado subsidiariamente ao direito trabalhista, **mesmo quando colidir com os princípios fundamentais do direito do trabalho**. Isso porque foi retirada a expressão “*naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste*”.

No entanto, entende-se que, para a aplicação do direito comum ao Direito do Trabalho, aquele deve ser compatível com a sistemática do Direito do Trabalho, sob pena de violação de toda uma ordem jurídica, ainda que não mencionada explicitamente.

No parágrafo segundo, restringe-se a aplicação das súmulas e orientações dos tribunais como fonte do direito do trabalho. Percebe-se ainda que o texto novo da lei prevê que o juiz deverá respeitar a autonomia da vontade coletiva, instituindo ainda que a intervenção do Judiciário na autonomia da vontade deverá ser mínima. Isso significa que, com a entrada da norma em vigor, prevalecerá a vontade dos entes contida nos acordos e convenções coletivas.

No entanto, para se evitar a repetição de comentários, remetemos o leitor ao capítulo 12 da presente obra, referente ao Direito Coletivo do Trabalho. Lá, trabalharemos melhor o artigo 8º da CLT, em conjunto com o artigo 611-A e 611-B.

Feitas essas considerações, a segunda função dos princípios é a *interpretativa*, que consiste em aclarar, orientar o operador do direito para alcançar o verdadeiro sentido contido na norma interpretada.

A terceira função dos princípios é a *informativa*, destinando-se ao legislador para que, na elaboração das leis, estas estejam em sintonia com o ordenamento jurídico, com os princípios basilares do direito, bem como aos valores políticos e sociais do país.

### 3.3 ESPÉCIES

#### 3.3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Muitos doutrinadores apresentam o princípio da proteção como princípio autônomo, sendo este de existência única no Direito do Trabalho. No entanto, percebe-se que há várias vertentes do seu núcleo basilar, a **proteção do trabalhador**, que devem ser analisadas de forma conjunta, levando-se conta a necessidade da proteção àqueles que possuem menos condições no polo da relação jurídica trabalhista.

Essa multiplicidade de aspectos do princípio protetivo fez com que parte especializada da doutrina o adote como princípio cardial do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo especializado.

Assim, é importante considerar como vertentes do **Princípio da Proteção** os princípios *da fonte normativa mais favorável ao trabalhador; da condição mais benéfica ao trabalhador; do In Dubio Pro Misero ou In Dubio Pro Operário; da proteção ao salário; da inalterabilidade contratual In Pejus*.

Sabe-se que o Direito do Trabalho se enquadra na segunda dimensão dos direitos fundamentais; os chamados direitos sociais. Com isso, apresenta uma fundamentalidade única, embora sua natureza jurídica seja considerada, pela doutrina de forma quase que uníssona, como de direito privado.

Embora seja de natureza privada, há contornos e normas de natureza de ordem pública, devido seu caráter de direito social, bem como a disparidade que há entre empregado e empregador. É essa disparidade exacerbada que justifica o princípio da proteção no Direito do Trabalho.

O polo jurídico mais fraco merece uma proteção diferenciada por medidas que se efetivamente alcancem a igualdade substancial, ou seja, promove-se com isso o equilíbrio que falta à relação jurídica de emprego, pois, na origem, os seus titulares normalmente se apresentam em posições socioeconômicas desiguais.

Seguindo a análise principiológica aqui apresentada, como vertente do *Princípio da Proteção*, tem-se o **Princípio da fonte normativa mais favorável ao trabalhador**. Referido postulado apresenta-se para o aplicador do direito como mandamento de que, na existência de diversas normas regulamentando determinado caso concreto, deve-se aplicar a norma que favoreça a situação do trabalhador.

Entenda-se por norma, aquela que emana tanto do Poder Legislativo, como do poder de negociação das partes, sendo os acordos, convenções, bem como os regulamentos empresariais. Ocorre que é necessário um critério

para a aplicação do postulado da norma mais favorável, criando-se três teorias para a sua aplicação.

O *Princípio da fonte normativa mais favorável* deve ser visto também num aspecto tríplice, sendo ele informador, interpretativo e hierarquizante. **Informador** no sentido pré-jurídico, na elaboração da norma, agindo como critério de política legislativa, devendo influir no processo de construção do ramo especializado. Age como fonte material do Direito do Trabalho.

Com fonte **interpretativa**, permite eleger como regra prevalecente em uma dada situação de conflito de regras, aquela que efetivamente seja mais favorável ao obreiro, observados procedimentos objetivos orientadores.

Por derradeiro, a função **hierarquizante** do princípio ora em comento, é barreira para os abusos que poderão ser cometidos pelo intérprete, ou seja, não se pode subverter a ordem jurídica pátria, devendo-se submeter à análise ao patamar científico adequado que a ciência jurídica necessita para sua aplicação.

Essa cientificidade necessária ao Direito criou teorias com o fim de que o intérprete não subvertesse a ordem interpretativa do preceptivo em comento, surgindo três teorias para que se extraísse do princípio em tela o seu real sentido.

Tem-se, inicialmente, a *teoria da acumulação*, pregando que se deve utilizar, das varias normas existentes, a parte existente em que cada uma das normas favorecer o empregado. Cria-se com isso, uma “colcha de retalhos legislativa”, não nos parecendo a melhor teoria.

A *teoria do conglobamento* estabelece que deva ser feita uma análise do todo legislativo, optando-se pela norma que, em seu conteúdo, seja mais favorável ao trabalhador. Com isso, permite-se uma análise geral do sistema jurídico ao qual o trabalhador está inserido, não criando uma terceira fonte normativa retalhada, como ocorre com a teoria da acumulação. No entanto, é extremamente complexa a análise do todo legislativo existente, criando um entrave para o intérprete e aplicador da norma.

Por derradeiro, surgiu a *teoria do conglobamento mitigado* que defende a análise da norma mais favorável levando-se em conta cada instituto ou matéria versada. Entende-se que é a teoria mais acertada.

No entanto, a análise deve-se respeitar o critério da especialização, bem como o parâmetro utilizado deve ser a coletividade como um todo e não o trabalhador individualizado.

Embora o *Princípio da fonte normativa mais favorável* possua importância singular no direito do trabalho, com a reforma trabalhista é possível que seja repensada a forma de sua aplicação no direito do trabalho. Isso porque a Reforma Trabalhista mitiga drástica e inconstitucionalmente (opinião deste autor, que somente o tempo dirá quais os rumos que seguirá a lei 13.467/2017) estrutura trabalhista.

Isso porque, a princípio, permite-se que certos direitos sejam suprimidos por acordos coletivos e até individuais, ao arrepio das normas

constitucionais e trabalhistas vigentes. Em segundo, pois se permite que se utilize todo um arcabouço normativo estranho, conforme o §1º, do artigo 8º, da CLT, excluindo-se a cláusula de compatibilidade das normas com os princípios trabalhistas.

Assim, percebe-se que o princípio ora em comento pode ser mitigado de forma que o leitor deverá ter cautela ao se deparar com uma questão acerca do tema. Recomenda-se sempre que o candidato siga o texto legal contido na CLT, assim, eventualmente poderá entrar com o devido recurso.

Ainda assim, outra vertente do *Princípio da Proteção* se manifesta no postulado ***Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador***. Preceitua a Constituição, em seu artigo 5º, XXXVI que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”, a Lei de Introdução ao Direito Brasileiro possui fundamento idêntico em seu artigo 6º.

O artigo 468, da CLT preceitua que “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”.

Nesse mesmo sentido que, o fundamento do princípio da condição mais benéfica atua garantindo a estabilidade contratual adquirida pelo trabalhador, ou seja, a condição benéfica adquirida pelo trabalhador não pode ser suprimida nem modificadas para prejudicar o prejudicar.

Assim, toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, do contrato, regimento interno ou norma coletiva.

É importante clarificar a ideia do leitor afirmando que, no princípio da condição mais benéfica não se analisa a norma trabalhista, mas sim, as cláusulas contratuais do empregado, ou, qualquer outro dispositivo que possua essa mesma natureza contratual.

Sendo assim, não há como trabalhar com o preceptivo da condição mais benéfica sem a análise conjunta do ***Princípio da inalterabilidade contratual In Pejus***.

Na esteira civilista o contrato é um ato jurídico bilateral, dependente de pelo menos duas declarações de vontade, cujo objetivo é a criação, a alteração ou até mesmo a extinção de direitos e deveres de conteúdo patrimonial.

Partindo-se dessa definição clássica é possível a elaboração de uma nova conceituação para os contratos, tendo em vista que não mais se justifica uma visão fechada apenas à esfera privada, mas deve-se levar em conta todo o arcabouço normativo, de forma especial, a função social dos contratos e, acima de tudo, os preceitos constitucionais.

Percebe-se uma mudança de mentalidade na elaboração e execução dos contratos na área civilista. Assim, não há como negar que, no Direito do Trabalho seja diferente. Mas, ainda assim, embora haja toda uma sistemática específica na contratação do empregado derivada de sua condição de hipossu-

ficiência, o contrato de emprego, consubstancia-se num **acordo de vontades aos quais as partes se submetem a concessões recíprocas firmada em um sinalagma obrigacional, onde o empregado compromete-se a prestar serviços, bem como o empregador compromete-se a pagar o salário pactuado.**

Mantém-se uma estrutura contratual-obrigacional que é necessária para que se tenha segurança jurídica tanto na garantia da execução dos serviços prestados pelo empregado, quanto na garantia de pagamento do valor salarial acordado entre as partes.

No entanto, é comum na prática trabalhista que o empregado não discuta as cláusulas contratuais com o empregador, caracterizando-se o contrato de emprego em verdadeiro contrato de adesão trabalhista.

Não raro o próprio empregado sequer tem conhecimento das cláusulas contratuais que pactuou, tampouco sabe seus direitos fixados contratualmente se estão sendo devidamente cumpridos.

Com essa necessidade, o princípio da *Princípio da inalterabilidade contratual In Pejus* é de suma importância para que o empregado, parte mais fraca da relação contratual, não tenha seu direito, devidamente incorporado ao contrato, tolhido pelo empregador.

Embora referido princípio tenha origem no Direito Civil, é especialmente consagrado no ramo trabalhista pelos motivos acima expostos. Somado a esses fatos, é ônus do empregador suportar os riscos da atividade empresarial, como bem observa o artigo 2º, da CLT.

Assim, eventuais insucessos no ramo, crises econômicas, mudança na política econômica, não autorizam o empregador a alterar o contrato de emprego a fim de reduzir os direitos do empregado.

Ressalvamos novamente que a Lei 13.467/2017 altera a sistemática trabalhista dos contratos e poderá haver significativa mudança na prática. No entanto, cremos que embora a Reforma Trabalhista altere a sistemática do Direito do Trabalho, os princípios como possuem lastro constitucional deverão prevalecer sobre as alterações prejudiciais.

No entanto, reafirmamos aqui que, embora nos posicionemos ao lado daqueles que defendem a inconstitucionalidade da lei 13.467/2017, em diversos pontos, para as provas de Ordem, até que seja declarada a inconstitucionalidade no todo ou em parte da norma, **o candidato deve atentar-se ao disposto na legislação à data da prova.**

Reiteramos que novos comentários serão tecidos acerca das alterações contratuais prejudiciais ao trabalhador no capítulo referente à **negociação coletiva.**

Diante disso e, seguindo na mesma sintonia do princípio da proteção, há o *Princípio da proteção ao salário.* Corolário de uma estrutura constitucional protetiva ao trabalhador, referido preceptivo apresenta-se como garantia, num primeiro momento, à dignidade humana do trabalhador.

É vedado pelo ordenamento jurídico o trabalho degradante, bem como o trabalho escravo. Ora, não há como se conceber um trabalho sem a devida contraprestação. Por isso, defende-se referido princípio como um dos desdobramentos do princípio da dignidade humana, bem como da proteção ao trabalhador.

Num segundo momento, garante-se ao trabalhador a proteção ao mínimo existencial para sua subsistência. Não basta a garantia de uma mera contraprestação, mas sim, de uma efetiva retribuição para que o empregado exerça tanto o seu trabalho, quanto possa viver dignamente.

Entendeu o constituinte que esse mínimo de retribuição seria o salário mínimo com ajustes periódicos que garantam o poder aquisitivo do trabalhador e de sua família, conforme preceitua o artigo 7º, IV, da Constituição. Ressalta-se ainda que, a própria Constituição de 1988 garante proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa, demonstrando a importância que possui a garantia salarial.

Ainda no aspecto salarial e, conseqüentemente, decorrência lógica da proteção salarial do empregado, decorre o **Princípio da irredutibilidade salarial** que, em linhas singelas, impede a redução salarial do empregado imotivadamente. Constitucionalmente há uma possibilidade de redução, por meio de acordo ou convenção coletiva como se depreende do artigo 7º, VI, “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Embora haja o permissivo constitucional, há de se interpretá-lo de forma sistêmica com os demais princípios. Não se permite a simples redução salarial imotivada, sem plausibilidade. É necessário que haja uma situação concreta que possa dar ensejo à redução por acordo ou convenção coletiva.

Isso se justifica por tal preceptivo estar intimamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana. Considera esse princípio que, o trabalho é importante meio de realização e afirmação do ser humano, sendo o salário a contrapartida econômica dessa afirmação.

A proteção salarial é tamanha que, o próprio legislador só permite a penhora salarial em alguns poucos casos os quais se justifiquem tais hipótese, conforme parágrafo segundo, do artigo 833, do novo CPC:

**Art. 833** São impenhoráveis:

(...)

IV – os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º;

(...)

§ 2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independen-

temente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529, § 3º.

Com isso, percebe-se a importância a qual o salário possui, não apenas para o trabalhador, mas para a sociedade como um todo.

Por derradeiro, o ***Princípio do In Dubio Pro Misero ou In Dubio Pro Operário*** que é corolário do princípio da proteção, recomenda ao intérprete optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, **por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação.**

Por fim, não se trata de alterar o significado claro da norma, nem de se permitir a atribuição de sentido que, de modo nenhum, possa ser deduzido da disposição. Privilegia-se o melhor sentido extraível da norma para que se equilibre a relação de direito material, interpretando-a em favor do empregado.

Encerram-se, com isso, os estudos dos princípios que possuem uma íntima ligação com o princípio da proteção. É claro que, bem pensadas as coisas, todos os princípios possuem uma ligação com referido preceptivo. No entanto, elegeram-se aqui neste tópico aqueles que possuem ligação crucial com o princípio protetivo. Por derradeiro, tal classificação é meramente didática e textual, na medida em que o ordenamento dialoga a todo instante com os princípios e normas de forma geral.

### 3.3.2 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Corolário à busca da verdade substancia-real prima-se pelo que de fato ocorre no mundo fático em detrimento do conteúdo apresentado documentalmente. Assim, prefere-se aquilo que ocorre na realidade da relação empregatícia, devendo-se muitas vezes, abandonar os documentos constituídos pelas partes.

Muito trabalhado nos sítios do Direito do Trabalho, referido princípio tem sua incidência em maior quantidade (para não dizer em sua totalidade) no processo trabalhista. Ocorre que, não raras às vezes, há no bojo das ações trabalhistas questionamentos atinentes a documentos forjados, cartões de ponto adulterados, pedidos de demissões coactas.

Nesse contexto e com base no princípio da primazia da realidade, o juiz estaria autorizado a, mediante outras provas colhidas nos autos, a descaracterizar referidos documentos e, com a aplicação da primazia da realidade, desconstituir os documentos forjados falsamente.

Reforçando referido princípio, o artigo 9º, da CLT preceitua que:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Assim, não apenas o princípio da primazia da realidade, como todo o arcabouço normativo vão ao encontro da proteção ao trabalhador, parte mais frágil da relação de emprego.

### 3.4 QUESTÕES OBJETIVAS

QUESTÃO 1. VI EXAME DE ORDEM (PROVA APLICADA EM: 05/02/2012)

No direito brasileiro, a redução do salário é:

- a) impossível.
- b) possível, em caso de acordo entre empregado e empregador, desde que tenha por finalidade evitar a dispensa do empregado sem justa causa.
- c) possível mediante autorização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.
- d) possível mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

QUESTÃO 2. XXIII EXAME DE ORDEM (PROVA APLICADA EM 2017)

Um grupo econômico é formado pelas sociedades empresárias X, Y e Z. Com a crise econômica que assolou o país, todas as empresas do grupo procuraram formas de reduzir o custo de mão de obra. Para evitar dispensas, a sociedade empresária X acertou a redução de 10% dos salários dos seus empregados por convenção coletiva; Y acertou a mesma redução em acordo coletivo; e Z fez a mesma redução, por acordo individual escrito com os empregados.

Diante da situação retratada e da norma de regência, assinale a afirmativa correta:  
Parte superior do formulário

- a) As empresas estão erradas, porque o salário é irredutível, conforme previsto na Constituição da República.
- b) Não se pode acertar redução de salário por acordo coletivo nem por acordo individual, razão pela qual as empresas Y e Z estão erradas.
- c) A empresa Z não acertou a redução salarial na forma da lei, tornando-a inválida.
- d) As reduções salariais em todas as empresas do grupo foram negociadas e, em razão disso, são válidas.

### 3.5. GABARITO DAS QUESTÕES OBJETIVAS

| QUESTÃO 1 |   |
|-----------|---|
| D         | O Princípio da irredutibilidade salarial que, em linhas singelas, impede a redução salarial do empregado imotivadamente. Constitucionalmente há uma possibilidade de redução, por meio de acordo ou convenção coletiva como se depreende do artigo 7º, VI, “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. |

## QUESTÃO 2

C

Percebe-se que os temas são recorrentes na prova do Exame de Ordem, apenas alterando-se a forma de pergunta. O Princípio da irredutibilidade salarial impede a redução salarial do empregado imotivadamente. Constitucionalmente há uma possibilidade de redução, por meio de acordo ou convenção coletiva como se depreende do artigo 7º, VI, “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Logo, na questão, a empresa Z fez a redução por acordo individual, vedado pelo texto constitucional. Assim, o mesmo fundamento utilizado na questão 1 é tema utilizado para a questão 2.

### 3.5 QUESTÕES DISCURSIVAS

*QUESTÃO 1. VI EXAME DE ORDEM (prova aplicada em: 25/03/2012)*

**Enunciado:** Juventino, brasileiro, residente e domiciliado em João Pessoa, foi contratado pela empresa Engenho Engenharia S.A., com sede em Salvador, para trabalhar como mestre de obras. Após dois anos trabalhando em João Pessoa, foi transferido para trabalhar no Japão, onde ficou por três anos. Retornando ao Brasil, após laborar por um -mês, foi dispensado imotivadamente. Insatisfeito, ajuizou ação trabalhista requerendo que lhe fossem pagos todos os direitos previstos na legislação brasileira no período em que trabalhou fora do país, pois no Japão tinha apenas 7 dias de férias por ano, não tinha FGTS e a jornada de trabalho era de 9 horas. O juiz julgou o pedido improcedente fundamentando a decisão no princípio da lei do local da prestação de serviços; logo, aplicação da lei brasileira no Brasil, e a japonesa no Japão, mesmo porque Juventino trabalhou mais tempo fora do que dentro do Brasil. Essa decisão foi acertada? Por quê? Fundamente. (Valor: 1,25)

*QUESTÃO 2. XIII EXAME DE ORDEM (prova aplicada em: 01/06/2014)*

**Enunciado:** Paulo, soldador, trabalha na empresa Tubo Forte Ltda.. Em abril de 2013, o sindicato representativo da categoria de Paulo firmou acordo coletivo com a empresa Tubo Forte Ltda., no qual estabelecia a concessão de vale refeição. Tal acordo teve validade de um ano e, até hoje, não houve outra norma coletiva negociada. Em razão disso, desde que houve o decurso do prazo de vigência do acordo, a empresa cessou o pagamento do benefício. Na qualidade de advogado de Paulo, responda, fundamentadamente, aos itens a seguir.

- a) O que você deverá alegar em eventual ação trabalhista?
- b) Qual o princípio de direito do trabalho está envolvido na questão?

### QUESTÃO 1

Espera-se que o candidato identifique a incorreção da decisão em relação à lei vigente. A decisão foi incorreta, pois o princípio da territorialidade invocado pelo juiz, previsto na Súmula 207 do TST é regra geral, não se aplicando aos casos de transferência de empregados para trabalho no exterior. Em tais hipóteses, não é aplicável a lei do lugar da prestação de serviços, mas sim a lei mais benéfica, no caso, a brasileira, nos termos do art. 3º, II, da Lei 7.064/82.

### QUESTÃO 2

- A) Deve ser ajuizada reclamação trabalhista pedindo o restabelecimento do pagamento, bem como os pagamentos atrasados, pois o direito ao benefício integrou o contrato de trabalho de Paulo e só poderá ser suprimido por outra norma coletiva específica, nos termos da Súmula 277, do TST.
- B) Trata-se do princípio da proteção ou da condição mais benéfica ou da ultratividade da norma coletiva ou do direito adquirido ou do não retrocesso social ou do direito adquirido ou da aderência restrita pela revogação.



# CONTEÚDO

## Parte 1 – Direito do Trabalho

- 1 Noções fundamentais do direito do trabalho
- 2 Fontes do direito do trabalho
- 3 Princípios do direito do trabalho
- 4 Flexibilização, terceirização no direito do trabalho e trabalho temporário
- 5 Identificação profissional do trabalhador
- 6 Relações de trabalho e emprego
- 7 O contrato de emprego
- 8 Jornada de trabalho
- 9 Remuneração, dano extrapatrimonial e prescrição
- 10 Estabilidade e FGTS
- 11 Meio-ambiente do trabalho
- 12 Arbitragem, representação dos empregados na empresa e direito coletivo do trabalho

## Parte 2 – Direito Processual do Trabalho

- 1 Processo
- 2 A estrutura do poder judiciário trabalhista e a sua competência
- 3 Partes, procuradores e as despesas processuais
- 4 Atos, termos, prazos processuais e nulidades
- 5 Processo de conhecimento trabalhista
- 6 Sentença e coisa julgada
- 7 Teoria geral e recursos em espécie
- 8 Liquidação e execução trabalhista
- 9 Ações especiais na justiça do trabalho

## E MAIS:

BREVES NOÇÕES SOBRE A PEÇA PRÁTICO-PROFISSIONAL  
PETIÇÃO INICIAL, DEFESAS, RECURSO, EXECUÇÃO  
PEÇAS PRÁTICO-PROFISSIONAIS DOS ÚLTIMOS  
TRÊS ANOS DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL

