

E-Book

# Direito do Trabalho

Ciclo de Estudos de TRT

 **PARTIU  
ESTUDAR!**

## Sobre o Clipping

O Clipping é uma plataforma de **organização de estudos e de curadoria de materiais** que reúne os melhores conteúdos para se cobrir os tópicos do Edital em um plano de estudos que o candidato possa estudar por si só e no seu tempo.

É uma perspectiva nova de encarar os estudos para concursos e que vem ganhando destaque por provar que todo mundo consegue aprender de forma autodidata e gastando pouco desde que tenha o **direcionamento certo**.

E é esse direcionamento que o **Clipping te oferece**.

## Sobre este material

Este é um Caderno de estudos para TRT, feito pela equipe do Clipping, para deixar os seus estudos diários muito mais práticos.

Oferecemos indicação bibliográfica, lei seca esquematizada, indicação de videoaulas, simulado com questões comentadas e será uma excelente ferramenta para dar um *up* nos estudos de TRT.

Sabemos o quanto o estudo da lei é importante para quem quer mandar bem nas provas do TRT e decidimos deixar de forma mais ágil a seleção das principais leis e súmulas pertinentes a cada tópico do edital.

Aproveite ao máximo todo esse conteúdo do Ciclo 1 de Direito do Trabalho e conheça também a plataforma do Clipping. Nela você encontra o Plano de Estudo composto por ciclos como esse, de TODAS as matérias cobradas nos editais de TRT, para se preparar para esse concurso.

Nós estamos aqui para ser o seu parceiro de estudos no concurso TRT. Pode contar com a gente!

Para finalizar, por favor, não pirateie nosso conteúdo. Nossa equipe trabalha pesado para oferecer materiais exclusivos e por planos bem acessíveis a partir de R\$29,90 ao mês. Se você acha esse material legal a ponto de ser compartilhado, considere apoiar o Clipping assinando a plataforma.

Bons estudos e *#keepclipping*

# Ciclo 1: Direito do Trabalho

## Pontos do edital abordados

1. Princípios e fontes do Direito do Trabalho.
  - 1.1 Hierarquia das fontes do Direito do Trabalho.
  - 1.2 Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988).
2. Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu.

## Objetivos

O primeiro ponto a ser estudado sobre Direito do Trabalho abrange os **princípios e fontes do Direito do Trabalho**.

Para os concursos de TRT, o que as bancas mais costumam cobrar são:

- os conceitos e a aplicabilidade dos **princípios do Direito do Trabalho** em casos práticos;
- a classificação das fontes em **fontes formais e fontes materiais**;
- a subclassificação das fontes formais em **fontes formais heterônomas e fontes formais autônomas**;
- a **hierarquia das fontes** do Direito do Trabalho;

Tais temas são predominantemente doutrinários, o que torna indispensável o estudo dos trechos da obra indicada abaixo para esse ciclo. Após a leitura das páginas indicadas, deve o candidato assistir aos vídeos indicados sobre princípios e fontes do direito do trabalho.

O segundo ponto a ser estudado, compreende os **direitos constitucionais dos trabalhadores**.

Para o estudo desse tópico, é indicada a leitura atenta do artigo 7º da CF/88. É fundamental que o candidato memorize o rol de direitos constitucionais dos trabalhadores, pois as questões sobre esse tema costumam exigir a letra da lei.

Por fim, no que se refere à relação de trabalho e relação de emprego, o candidato deve ter entendimento desses conceitos, a fim de distingui-los com facilidade no caso concreto.

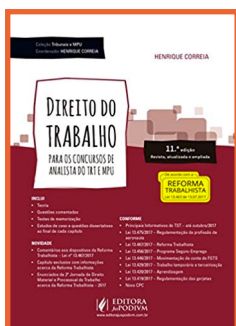
Além disso, para concursos na carreira de Tribunais do Trabalho é de suma importância a leitura da Jurisprudência do TST acerca de cada assunto, para tanto constam na

bibliografia obrigatória as súmulas do TST e as Orientações Jurisprudenciais pertinentes a esse ciclo.

## Bibliografia sugerida

*No caso da doutrina, nós indicamos doutrinas que você pode encontrar com facilidade na própria web.*

*É importante ressaltar que não só indicamos a obra, mas também **as páginas exatas** que você deve ler na obra para dar conta desse conteúdo. Isso poupa muito tempo!*



### Direito do Trabalho para Concursos de Analista do TRT e MPU

Henrique Correia | 11ª ed. Editora JusPODIVM, 2018.

- Capítulo II - Introdução ao Direito do Trabalho, págs 91 a 116.
- Capítulo IV - Contrato Individual de Trabalho, págs 543 a 547.

## Vídeos

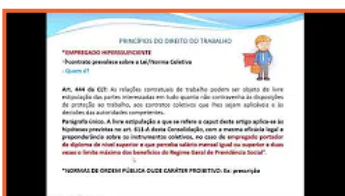
*O que fazemos aqui é a curadoria e organização dos melhores vídeos gratuitamente disponíveis no Youtube sobre os tópicos do Edital. Para indicar esses vídeos, nossa equipe de conteúdo faz um trabalho de seleção bem rigoroso para só indicar vídeos extremamente objetivos e que cobrem pontos específicos da matéria, para evitar perda de tempo.*



### Fontes do Direito do Trabalho.

CEJA Cursos e Concursos

29:26



### Princípios Gerais do Direito do Trabalho

José Eduardo Lima Lourencini

34:01



### Relação de Trabalho e Relação de Emprego.

Trilhante

9:52

# Lei Seca

*Aqui você encontra de forma enxuta e ágil toda a lei seca e jurisprudência relacionadas a esses tópicos do Edital estudados neste Ciclo 1 de Direito do Trabalho. Sendo assim, você fará o estudo:*

- *do artigo 7 da Constituição Federal;*
- *dos artigos 8, 10, 448, 468, 611, 611-A e 620 da CLT;*
- *das súmulas 51, 202, 212 e 277 do TST.*

## Constituição Federal

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

**I** - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

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

**III** - fundo de garantia do tempo de serviço;

**IV** - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

**V** - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

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

**VII** - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

**VIII** - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

**IX** - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

**X** - proteção do salário na forma da lei,



constituindo crime sua retenção dolosa;

**XI** - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

**XII** - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

**XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

**XIV** - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

**XV** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

**XVI** - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

**XVII** - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

**XVIII** - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

**XIX** - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

**XX** - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

**XXI** - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

**XXII** - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

**XXIII** - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

**XXIV** - aposentadoria;

**XXV** - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-



escolas;

**XXVI** - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

**XXVII** - proteção em face da automação, na forma da lei;

**XXVIII** - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

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

**XXX** - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

**XXXI** - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

**XXXII** - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

**XXXIII** - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

**XXXIV** - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

**Parágrafo único** - São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.



## Consolidação das Leis do Trabalho

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

**§ 1º** O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho

**§ 2º** Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

**§ 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.

*CC/02, Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:*

*I - agente capaz;*

*II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;*

*III - forma prescrita ou não defesa em lei.*

**Art. 10** - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.





**Art. 448** - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

**Art. 468** - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

**§ 1º** Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

**§ 2º** A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

**Art. 611** - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

**§ 1º** É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

**§ 2º** As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações



das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

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

**I** - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

**II** - banco de horas anual;

**III** - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

**IV** - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PS(E), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

**V** - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

**VI** - regulamento empresarial;

**VII** - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

**VIII** - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

**IX** - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

**X** - modalidade de registro de jornada de trabalho;

**XI** - troca do dia de feriado;

**XII** - enquadramento do grau de insalubridade;

**XIII** - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

**XIV** - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;



**XV** - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

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



# Súmulas do TST

*Princípio da norma mais favorável*

## **Súmula nº 202 do TST**

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

*Princípio da condição mais benéfica*

## **Súmula nº 51 do TST**

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

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

## **Súmula nº 288 do TST**

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

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

III - Após a entrada em vigor das



Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29/05/2001, rege-se a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preencheria tais requisitos.

**IV** - O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções.

*Princípio da continuidade da relação de emprego*

#### **Súmula nº 212 do TST**

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

*Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas*

#### **Súmula nº 276 do TST**

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



## Simulado

*Após o estudo da doutrina, lei seca e jurisprudência pertinentes, faça questões das últimas provas das principais bancas de concursos do TRT. Logo em seguida faça a revisão desse conteúdo pelo gabarito comentado. Assim você pode se familiarizar com o estilo dessas bancas e conhece as principais “pegadinhas”.*

### Questão 1 - (FCC/TRT14/ 2016)

A doutrina dominante classifica como fontes formais autônomas do Direito do Trabalho:

- (A) a Constituição Federal e as Medidas Provisórias.
- (B) as Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.
- (C) os fatos sociais e políticos que contribuíram para formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas.
- (D) os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho.
- (E) as greves de trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho.

---

### Questão 2 - (FCC /TRT14/ 2016)

O termo “fonte do direito” é empregado metaforicamente no sentido de origem primária do direito ou fundamento de validade da ordem jurídica. No Direito do Trabalho, o estudo das fontes é de relevada importância, subdividindo-se em algumas modalidades. Assim sendo, considera-se fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho:

- (A) As convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos de categorias profissional e econômica.
- (B) Os acordos coletivos de trabalho firmados entre uma determinada empresa e o sindicato da categoria profissional.
- (C) As greves de trabalhadores por reajuste salarial de toda a categoria.
- (D) Os fenômenos sociais, políticos e econômicos que inspiram a formação das normas juslaborais.
- (E) A sentença normativa proferida em dissídio coletivo.

---

### Questão 3 - (FCC/ TRT9/ 2015)

Considere:

I. As convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são exemplos de fontes formais autônomas do Direito do Trabalho.

II. A legislação trabalhista faz referência aos costumes como fonte integradora do Direito do Trabalho.

III. A jurisprudência não é considerada fonte formal de Direito do Trabalho, uma vez que não há previsão legal para sua utilização, bem como se refere apenas a casos concretos e específicos.

Está correto o que se afirma em:

- (A) I e II, apenas.
- (B) III, apenas.
- (C) I, II e III.
- (D) I e III, apenas.
- (E) II, apenas.

**Questão 4 - (FCC/TRT4/ 2015)**

Em sentido genérico, 'fontes do direito' consubstancia a expressão metafórica para designar a origem das normas jurídicas. Na Teoria Geral do Direito do Trabalho, são consideradas fontes formais autônomas:

- (A) fatores econômicos e geopolíticos.
  - (B) fatores sociais e religiosos.
  - (C) Constituição Federal e leis complementares.
  - (D) medidas provisórias e jurisprudência.
  - (E) acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.
- 

**Questão 5 - (FCC/ TRT4/2015)**

A sentença normativa é a decisão proferida por um Tribunal do Trabalho em um dissídio coletivo, estabelecendo uma regra geral, abstrata e impessoal que vai reger as relações entre trabalhadores e empregadores de uma determinada categoria, sendo classificada no Direito do Trabalho como,

- (A) fonte material heterônoma.
  - (B) fonte formal autônoma.
  - (C) regra de hermenêutica e não fonte do direito.
  - (D) fonte formal heterônoma.
  - (E) fonte material profissional.
- 

**Questão 6 - (FCC/TRT1/ 2014)**

O tema relativo às fontes do ordenamento jurídico é nuclear da Filosofia Jurídica e da Teoria Geral do Direito, na medida em que examina as causas e fundamentos do fenômeno jurídico. Nessa seara, quanto às fontes justrabalhistas, é correto afirmar:

- (A) As greves e pressões sociais realizadas por trabalhadores objetivando melhorias nas condições sociais e de trabalho são entendidas como fontes formais heterônimas.
- (B) As Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pelo Brasil classificam-se como fontes materiais autônomas.
- (C) As sentenças normativas proferidas em dissídios coletivos econômicos junto aos Tribunais Regionais do Trabalho são consideradas como fontes formais e também materiais, ambas heterônimas.
- (D) Os acordos e convenções coletivas de trabalho que estipulam normas relativas à segurança e saúde do trabalho, assim como os usos e costumes sobre o tema, são classificados como fontes formais autônomas.
- (E) As medidas provisórias em matéria trabalhista, editadas pelo Presidente da República, são fontes materiais autônomas.

### **Questão 7 - (FCC/TRT12/ 2013)**

No estudo das fontes e princípios do Direito do Trabalho,

(A) a CLT relaciona expressamente a jurisprudência como fonte supletiva, a ser utilizada pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho em caso de omissão da norma positivada.

(B) o direito comum será fonte primária e concorrente com o direito do trabalho quando houver alguma omissão da legislação trabalhista, conforme norma expressa da CLT.

(C) a sentença normativa não é considerada fonte formal do direito do trabalho porque é produzida em dissídio coletivo e atinge apenas as categorias envolvidas no conflito.

(D) o princípio da aplicação da norma mais favorável aplica-se no direito do trabalho para garantia dos empregos, razão pela qual, independente de sua posição hierárquica, deve ser aplicada a norma mais conveniente aos interesses da empresa.

(E) o princípio da primazia da realidade do direito do trabalho estabelece que os aspectos formais prevalecem sobre a realidade, ou seja, a verdade formal se sobrepõe à verdade real.

---

### **Questão 8 - (INSTITUTO AOCP/TRT1/ 2018)**

No que diz respeito aos princípios do direito material do trabalho, assinale a alternativa INCORRETA.

(A) O direito comum é fonte subsidiária do direito do trabalho.

(B) Em razão da vigência do princípio da proteção no direito do trabalho, é correto afirmar que, em havendo a coexistência de dois regulamentos em determinada empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

(C) Em razão da vigência do princípio da proteção e da norma mais favorável no direito do trabalho, é correto afirmar que, em havendo a coexistência de dois regulamentos em determinada empresa, o empregado poderá aderir às regras mais benéficas de um ou de outro, não estando obrigado a fazer opção por apenas um deles.

(D) O princípio da aplicação da norma mais favorável é um desdobramento do princípio da proteção.

(E) O princípio da proteção pressupõe a proibição de alterações contratuais lesivas ao empregado, razão pela qual as cláusulas de regulamento de empresa que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente somente atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração respectiva.

---

### **Questão 9 - (FCC/TRT6/ 2018)**

Invocando a regra da condição mais benéfica ao empregado, que se insere no princípio da proteção peculiar ao Direito do Trabalho, é correto afirmar:

(A) Havendo conflito entre duas normas jurídicas, prevalece a mais favorável ao empregado.

(B) Havendo dúvida quanto ao alcance da norma tutelar, julga-se a favor do empregado.

(C) As normas legais não prevalecem diante de normas instituídas por convenção ou acordo coletivo, por terem estas destinação mais específica.



(D) A supressão de direitos trabalhistas instituídos por regulamento de empresa só alcança os empregados admitidos posteriormente.

(E) As condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em acordo.

---

### Questão 10 - (FCC/ TST/ 2017)

Sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho, considere:

I. O princípio da primazia da realidade ou do contrato realidade autoriza a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, instrumentalizada em documento escrito, desde que, no cumprimento do contrato, despontem, objetivamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

II. O princípio da intangibilidade salarial deve ser analisado de forma absoluta, admitindo-se exceção única quando se verificar a anuência expressa do trabalhador, por escrito, em razão da efetiva possibilidade de manutenção de seu emprego.

III. O princípio da continuidade do contrato de trabalho constitui presunção favorável ao empregador em razão da segurança jurídica contratual, razão pela qual o ônus da prova, quanto ao término do contrato de trabalho, é do trabalhador, nas hipóteses em que são negadas a prestação dos serviços e o despedimento.

IV. Em consonância com o princípio da intangibilidade contratual objetiva, a mudança subjetiva perpetrada no sujeito empregador não se configura apta a produzir mudança no corpo do contrato, em seus direitos e obrigações.

Está correto o que se afirma APENAS em:

(A) II, III e IV.

(B) I e II.

(C) II e III.

(D) I, III e IV.

(E) I e IV.

---

### Questão 11 - (FCC/ TRT24/ 2017)

O advogado Hércules pretende fundamentar uma tese na petição inicial de reclamação trabalhista utilizando o ditame segundo o qual, ainda que haja mudanças vertiginosas no aspecto de propriedade ou de alteração da estrutura jurídica da empresa, não pode haver afetação quanto ao contrato de trabalho já estabelecido. Tal valor está previsto no princípio de Direito do Trabalho denominado:

(A) razoabilidade.

(B) disponibilidade subjetiva.

(C) responsabilidade solidária do empregador.

(D) asserção empresarial negativa.

(E) continuidade da relação de emprego.

**Questão 12 - (FCC/TRT24/2017)**

No estudo da Teoria Geral do Direito do Trabalho é correto afirmar que na hipótese de um instrumento coletivo de trabalho dispor sobre norma prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, porém com determinação de multa com valor superior em caso de infração, é de se aplicar aquela norma em detrimento desta, com fundamento no princípio da:

- (A) primazia da realidade.
- (B) boa fé contratual objetiva.
- (C) intangibilidade contratual objetiva.
- (D) aplicação da norma mais favorável.
- (E) leal contraprestação.

---

**Questão 13 - (INSTITUTO AOCP/Técnico Judiciário/TRT1/2018)**

Informe se é verdadeiro (V) ou falso (F) o que se afirma a seguir e assinale a alternativa com a sequência correta.

( ) É direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, seguro-desemprego, em caso de desemprego, ainda que voluntário.

( ) São direitos sociais: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma da Constituição.

( ) Um dos direitos sociais garantidos no texto constitucional é a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

( ) De acordo com a Constituição Federal, é direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, jornada de oito horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

- (A) F – V – F – V.                      (B) F – F – V – V.                      (E) F – V – V – F.  
(C) F – V – F – F.                      (D) V – F – V – F.

---

**Questão 14 - (FCC/Analista Judiciário/TST/ 2012)**

São direitos constitucionais dos trabalhadores previstos no artigo 7º da Constituição Federal:

- (A) licença-paternidade, garantia ao direito adquirido e irredutibilidade salarial.
- (B) participação nos lucros e resultados, salário família e direito de petição aos órgãos públicos.
- (C) seguro-desemprego, proteção em face da automação e proteção do mercado de trabalho da mulher.
- (D) adicional de penosidade, função social da propriedade e piso salarial.
- (E) licença à gestante, adicional de insalubridade, contraditório e ampla defesa.

### **Questão 15 - (FCC/Técnico Judiciário/TRT5/2013)**

O artigo 7º da Constituição Federal elenca um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que visam à melhoria da sua condição social, dentre os quais tem-se

- (A) a proteção em face da automação, na forma da lei.
- (B) a possibilidade de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual.
- (C) a distinção entre os direitos do trabalhador com vínculo empregatício permanente e o avulso.
- (D) o direito de participação na CIPA da empresa, aposentado, desde que filiado ao sindicato.
- (E) a permissão de trabalho insalubre ao menor na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

---

### **Questão 16 - (IFMT/IFMT/2018)**

Acerca da Consolidação das Leis do Trabalho, analise as assertivas e marque a alternativa correta:

I - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica e social, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

II - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

III - Considera-se empregado toda pessoa física ou jurídica que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

IV - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

V - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

- (A) Estão corretas I, II e III.
- (B) Estão corretas II, III e IV.
- (C) Estão corretas III, IV e V.
- (D) Estão corretas I, II e V.
- (E) Estão corretas II, IV e V.

---

### **Questão 17 - (INAZ do Pará/CORE-MS/2018)**

É de extrema importância a identificação da existência ou não de uma relação de trabalho para que se verifique, até mesmo em questões de competência processual, a jurisdição da Justiça Comum ou da Justiça do Trabalho.

Em razão disso, doutrinariamente se diz que, para que haja a formação de uma relação de emprego, é necessária a existência de quatro requisitos cumulativos. São eles:

- (A) Habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação.
- (B) Onerosidade, eventualidade, subordinação e pessoalidade.
- (C) Impessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.
- (D) Eventualidade, pessoalidade, insubordinação e onerosidade.

### **Questão 18 - (FCC/TRT6/2018)**

O requisito essencial previsto em lei para caracterizar uma relação como sendo de emprego e que não precisa se verificar em qualquer relação de trabalho é a

- (A) exclusividade.
  - (B) ausência de onerosidade.
  - (C) subordinação jurídica.
  - (D) boa-fé contratual objetiva.
  - (E) autonomia privada coletiva.
- 

### **Questão 19 - (IADES/CREMEB/2017)**

A doutrina e a jurisprudência trabalhistas entendem que a CLT aponta em dois artigos (caput do artigo 2º e caput do artigo 3º) os requisitos para a caracterização da figura jurídica da relação de emprego. Assinale a alternativa que apresenta esses requisitos.

- (A) Trabalho eventual, prestado com pessoalidade por pessoa física, em situação de subordinação e com onerosidade.
  - (B) Trabalho eventual, prestado com pessoalidade por pessoa física ou jurídica, em situação de subordinação e com onerosidade.
  - (C) Trabalho não eventual, prestado com pessoalidade por pessoa física, em situação de subordinação e com onerosidade.
  - (D) Trabalho não eventual, prestado com pessoalidade por pessoa física ou jurídica, em situação de subordinação e com onerosidade.
  - (E) Trabalho eventual, prestado de forma fungível quanto ao trabalhador, pessoa física ou jurídica, em situação de subordinação e com onerosidade.
- 

### **Questão 20 - (FCC/TRT21/2017)**

Mario presta serviços com subordinação, mas sem continuidade, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses. Ênio assume os riscos de sua atividade econômica, não possui subordinação e presta serviços sem exclusividade, de forma contínua ou não. Finalmente, Joaquim foi contratado verbalmente, possuindo subordinação, horário de trabalho a cumprir e salário fixo mensal, prestando serviços no local do contratante.

Considerando a legislação vigente e as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, as modalidades de trabalho de Mário, Ênio e Joaquim são classificadas, respectivamente, como sendo:

- (A) trabalho em regime de tempo parcial, avulsa e contrato individual de trabalho.
- (B) autônoma, intermitente e contrato individual de trabalho.
- (C) contrato individual de trabalho, intermitente e autônoma.
- (D) avulsa, autônoma e intermitente.
- (E) intermitente, autônoma e contrato individual de trabalho.

# Gabarito comentado

## 1. Alternativa correta: D

As fontes formais autônomas são discutidas e confeccionadas pelas partes interessadas pela norma. Das alternativas acima, apenas os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas e trabalho são fontes formais autônomas.

Constituição Federal e as Medidas Provisórias: fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho.

Portarias do MTE: fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho.

Fatos sociais e políticos que contribuíram para formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas: fontes materiais do Direito do Trabalho.

Greves de trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho: fonte material do Direito do Trabalho.

---

## 2. Alternativa correta: E

Nas fontes formais heterônomas não há participação direta dos destinatários, ou seja, tais fontes possuem origem estatal. Entre as alternativas, apenas a sentença normativa proferida em dissídio coletivo pode ser classificada como fonte formal heterônoma, pois é ato emanado pelo poder judiciário para colocar fim a um conflito coletivo, criando novas condições de trabalho.

- As convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos de categorias profissional e econômica - Fonte formal autônoma do Direito do Trabalho.

- Os acordos coletivos de trabalho firmados entre uma determinada empresa e o sindicato da categoria profissional - Fonte formal autônoma do Direito do Trabalho.

- As greves de trabalhadores por reajuste salarial de toda a categoria - Fonte material do Direito do Trabalho.

- Os fenômenos sociais, políticos e econômicos que inspiram a formação das normas juslaborais - Fonte material do Direito do Trabalho.

---

## 3. Alternativa correta: A

I. Correto - Os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho são fontes formais autônomas, pois são discutidos e confeccionados diretamente pelas partes interessadas pela norma. Os acordos coletivos são firmados entre o sindicato e empresa, já as convenções coletivas, conforme dispõe o art. 611 da CLT, são o acordos de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

II. Correto - De acordo com o art. 8º da CLT os costumes figuram como fonte integradora do Direito do Trabalho - "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".

III. Errado - A jurisprudência não é considerada fonte formal do Direito do Trabalho, no entanto há previsão legal para sua utilização no art. 8º, caput da CLT, como fonte integradora (supletiv(A)).

---

#### **4. Alternativa correta: E**

Entre as alternativas acima, a única fonte formal autônoma é o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, pois ambas são fruto de discussão direta entre as partes destinatárias da norma. Os acordos coletivos são firmados entre o sindicato e empresa, já as convenções coletivas, conforme dispõe o art. 611 da CLT, são o acordos de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

---

#### **5. Alternativa correta: D**

A sentença normativa é proferida pelo Poder Judiciário e classifica-se como fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho. Segundo o autor Henrique Correia, “por meio da sentença normativa, os tribunais colocam fim ao conflito coletivo, criando novas condições de trabalho. É o chamado poder normativo da Justiça do Trabalho”.

---

#### **6. Alternativa correta: D**

Os acordos e convenções coletivas de trabalho que estipulam normas relativas à segurança e saúde do trabalho, assim como os usos e costumes sobre o tema, são classificados como fontes formais autônomas, pois são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma.

- Greves e pressões sociais realizadas por trabalhadores objetivando melhorias nas condições sociais e de trabalho - fontes materiais do Direito do Trabalho.
  - Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil - fontes formais autônomas do Direito do Trabalho.
  - Sentenças normativas proferidas em dissídios coletivos econômicos junto aos Tribunais Regionais do Trabalho - fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho.
  - Medidas provisórias em matéria trabalhista, editadas pelo Presidente da República - fontes formais heterônomas.
- 

#### **7. Alternativa correta: A**

A jurisprudência é tratada no art. 8º da CLT como fonte integradora (supletiv(A)) da Justiça do Trabalho, conforme redação a seguir: 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.

(B) De acordo com o art. 8º, §1º da CLT - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

(C) A sentença normativa é classificada como fonte formal heterônoma do direito do trabalho, é proferida pelo poder judiciário, sendo portanto, estatal e imperativa, não se restringindo às categorias envolvidas no dissídio.

(D) O princípio da norma mais favorável, decorrente do princípio da proteção, define que entre duas ou mais normas passíveis de aplicação, utiliza-se aquela que seja mais favorável ao trabalhador e não à empresa.

(E) Quanto ao princípio da primazia da realidade, a alternativa incorre em erro, pois segundo esse princípio a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas, e não o contrário como descrito no item.

---

### 8. Alternativa correta: C

O erro da alternativa consiste em dizer na coexistência de dois regulamentos em determinada empresa, o empregado poderá aderir às regras mais benéficas de um ou de outro, não estando obrigado a fazer opção por apenas um deles, pois não está de acordo com a Teoria do Conglobamento, aplicada ao Direito do Trabalho. Essa teoria estabelece que não é possível simplesmente eleger as normas mais benéficas de cada fonte de regulamentação mas, sim, aplicar-se o instrumento normativo coletivo mais benéfico como um todo, sem fracionamentos.

(A) De acordo com o art. 8º, §1º da CLT - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

(B) Em conformidade com a Súmula 51 do TST: NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

(D) Do princípio da proteção decorrem três outros princípios: In dubio pro operario, norma mais favorável, condição mais benéfica.

(E) Em conformidade com a Súmula 51 do TST:

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

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

## 9. Alternativa correta: D

Apenas essa alternativa se refere ao princípio da condição mais benéfica. Esse princípio assegura ao empregado as vantagens obtidas durante o contrato de trabalho, essas conquistas não podem ser alteradas para piorar a condição do empregado. O princípio da condição mais benéfica está descrito na Súmula 51 do TST: NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

(A) Trata do princípio da norma mais favorável.

(B) Trata-se do princípio In Dubio Pro Operario.

(C) As normas legais prevalecem sobre normas coletivas, salvo quando a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho dispuserem sobre os temas elencados no art. 611-A da CLT.

(E) As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho – Art. 620 da CLT

---

## 10. Alternativa correta: E

I. Correto - O princípio da primazia da realidade determina que a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Dessa forma, se presentes os requisitos que configuram a relação de emprego, deve-se reconhecer o vínculo empregatício, independentemente do que consta no contrato celebrado.

II. Errado - O princípio da intangibilidade salarial proíbe que sejam feitos descontos no salário do empregado, exceto nos casos previstos em lei ou norma coletiva. Dessa forma, por comportar exceção, esse princípio não pode ser analisado de forma absoluta, uma garantia relativa.

III. Errado - Conforme previsão da Súmula nº 212, TST - Despedimento. Ônus da prova. 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.

IV. Correto - A alteração subjetiva perpetrada no sujeito do empregador não altera o contrato de trabalho, pois a personalidade só é exigida para o empregado. Nesse sentido dispõe o art. 448, da CLT: A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. O art. 10, da CLT também trata da alteração contratual: Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.



### 11. Alternativa correta: E

O enunciado da questão refere-se ao princípio da continuidade da relação de emprego. Esse princípio dispõe que o contrato deve ser firmado por prazo indeterminado, ou seja, não há prazo previamente fixado para seu fim. Em razão desse princípio, objetivando-se a permanência do trabalhador no emprego, a legislação trabalhista define que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados, conforme art. 448 da CLT.

---

### 12. Alternativa correta: D

O enunciado da questão faz menção ao princípio da aplicação da norma mais favorável. Segundo esse princípio, entre duas ou mais normas passíveis de aplicação, utiliza-se aquela que seja mais favorável ao trabalhador. No caso em apreço a norma prevista na CLT era mais favorável ao empregado do que a convenção coletiva, portanto deve ser a norma aplicada.

---

### 13. Alternativa correta: E

Errado - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário. (Art. 7º, II, CF/88).

Correto - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Art. 6º, CF/88).

Correto - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. (Art. 7º, XXXIV, CF/88).

Errado - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. (Art.7, XIV, CF/88)

---

### 14. Alternativa correta: C

Apenas na alternativa C constam direitos do trabalhadores previstos no art. 7º, da CF/88. Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

### 15. Alternativa correta: A

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

(B) Errado - Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

(C) Errado - Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

(D) Não há previsão deste direito na CF/88.

(E) Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

---

### 16. Alternativa correta: E

I. Errado. A assertiva está errada pois insere o risco da atividade social como responsabilidade do empregador, enquanto a sua responsabilidade é somente dos riscos da atividade econômica. Conforme dispõe o art. 2º da CLT, que aborda o conceito de empregador:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

II. Certo. O item está correto, de acordo com o art.2º, §1º da CLT:

Art. 2º, § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

III. Errado. O item está errado, pois o empregado não pode ser pessoa jurídica. Nesses termos dispõe o art.3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

IV. Certo. O item está correto, segundo o art. 3º, parágrafo único da CLT:

Art. 3º, Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

V. Certo. O item está correto, segundo o art. 5º da CLT:

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

---

**17. Alternativa correta: C**

São requisitos caracterizadores da relação de emprego: pessoalidade, habitualidade (não eventualidade(E), subordinação e onerosidade. Nestes termos dispõe o art. 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

---

**18. Alternativa correta: C**

Enquanto o empregado deve possuir subordinação jurídica em relação ao empregador, na relação de trabalho esse requisito não existe. São exemplos de relação de trabalho: Trabalhadores avulsos, trabalhadores autônomos, trabalhadores eventuais, etc.

Nos termos do art. 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste (subordinação) e mediante salário. (grifo nosso)

---

**19. Alternativa correta: C**

São requisitos da relação de emprego:

S - subordinação

H - habitualidade (não eventualidade(E)

O - Onerosidade (mediante salário)

P - Pessoalidade.

Nos termos do art. 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

## 20. Alternativa correta: E

Mário será considerado intermitente. A subordinação aponta para sua condição de empregado e a alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade caracteriza a modalidade de trabalhador intermitente. Nesses termos, dispõe a CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

(A) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

(B) de atividades empresariais de caráter transitório;

(C) de contrato de experiência.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Ênio, por sua vez, assume os riscos de sua atividade, não possui subordinação e presta serviços sem exclusividade e forma contínua ou não. Como se observa Ênio é autônomo, pois não preenche os requisitos para ser empregado, quais sejam:

S - subordinação

H - habitualidade (não eventualidade)

O - Onerosidade (mediante salário)

P - Pessoalidade.

Nos termos do art. 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Por fim, Joaquim será considerado empregado, possuindo contrato individual de trabalho. Joaquim presta serviços com:

S - subordinação

H - habitualidade (não eventualidade)

O - Onerosidade (mediante salário)

P - Pessoalidade.

## Próximos passos

Agora veja como o Clipping te ajuda a se manter organizado nos estudos marcando no checklist abaixo o que estudou até aqui:

Marque seu status\* (ruim 😞, bom 😊 ou excelente 😎) nos pontos do edital estudados no Ciclo 1 de Direito do Trabalho.

Item do Edital	Teoria	Revisão	Questões	Status
1 - Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes do Direito do Trabalho. Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 😎
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 😊
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 😞
2 - Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 😎
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 😊
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 😞

Parabéns! Você concluiu o estudo do Ciclo 1 de Direito do Trabalho com o Clipping!

Se curtiu nosso método e deseja ter acesso aos próximos ciclos de Direito do trabalho, assine o Clipping. Por apenas 29,90 mensais, você terá acesso também aos ciclo das seguintes matérias:

- Língua Portuguesa
- Direito Previdenciário
- Noções de Informática
- Administração Pública
- Legislação e Ética no Serviço Público
- Noções sobre Direitos das Pessoas com Deficiência
- Direito Civil
- Direito Constitucional
- Direito Processual Civil
- Direito Administrativo
- Direito Processual do Trabalho
- Matemática e Raciocínio Lógico-Matemático

Experimente grátis por 7 dias