



www.brunoklippel.com.br

QUESTÕES COMENTADAS DE DIREITO DO TRABALHO – PARTE 1 – PRINCÍPIOS.

1. MEUS CURSOS NO ESTRATÉGIA CONCURSOS:

Estão disponíveis no site do Estratégia Concursos (www.estrategiaconcursos.com.br), vários cursos em que sou o Professor, nas matérias de direito do trabalho e processo do trabalho. No link abaixo constam todos esses cursos, TODOS COM AULAS DEMONSTRATIVAS GRATUITAS. Os cursos de **teoria + questões** possuem ainda VIDEOAULAS, que são ofertadas gratuitamente aos alunos que adquirem regulamente os cursos.

<http://www.estrategiaconcursos.com.br/cursosPorProfessor/bruno-klippel-3289/>

Bons estudos!

Bruno Klippel

Vitória/ES

brunoagklippel@gmail.com

Abril/2014

www.brunoklippel.com.br

2. QUESTÕES COMENTADAS DE DIREITO DO TRABALHO:

1 - Q331450 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 12ª Região (SC) - Analista Judiciário - Especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal / Direito do Trabalho / Princípios, Fontes e Generalidades do Direito do Trabalho;) 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.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. Realmente o *caput* do art. 8º da CLT prevê a jurisprudência dentre as fontes supletivas do

direito do trabalho, ou seja, a aplicação da jurisprudência quando houver omissão do direito do trabalho. Vejamos:

"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".

Caso não existam disposições legais ou contratuais sobre determinada matéria em direito do trabalho, o Juiz, que não pode deixar de julgar (art. 126 do CPC), bem como as autoridades administrativas (Ministério do Trabalho, por exemplo), decidirão conforme os julgados anteriormente proferidos pela Justiça do Trabalho (jurisprudência), pela analogia, equidade, princípios e normas gerais de direito do trabalho, bem como pelos usos e costumes e do direito comparado.

As demais assertivas estão erradas, pelos fundamentos a seguir:

Letra "B": errada, pois o direito comum não é fonte primária, e sim, subsidiária, conforme parágrafo único do art. 8º da CLT, abaixo transcrito:

"O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste".

Letra "C": errada, pois a sentença normativa é considerada pela doutrina como uma fonte forma heterônoma do direito do trabalho, pois criada pelo Poder Judiciário, aplicando-se aos empregados e empregadores de forma indiscriminada, bastando que façam parte das categorias em disputa no dissídio coletivo.

Letra "D": errada, pois a norma mais favorável é aplicável em favor dos empregados, aplicando-se a norma mais conveniente aos interesses do obreiro (empregado).

Letra "E": errada, pois houve a inversão. Os fatos se sobrepõem às formalidades, isto é, a verdade real (o que ocorreu no dia-a-dia) é mais importante que a verdade formal (demonstrada pelos documentos).

2 - Q330535 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 12ª Região (SC) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Princípios, Fontes e Generalidades do Direito do Trabalho;)

A doutrina clássica conceitua os princípios como sendo "proposições que se colocam na base de uma ciência, informando-a". Nesse contexto, é INCORRETO afirmar que o Direito Individual do Trabalho adota como regra o princípio da

- a)** norma mais favorável ao trabalhador.
- b)** imperatividade das normas trabalhistas.
- c)** intangibilidade salarial.
- d)** disponibilidade dos direitos trabalhistas.
- e)** continuidade da relação de emprego.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. O direito do trabalho **não adota o princípio da disponibilidade dos direitos trabalhistas**, e sim, DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS, já que o empregado não pode, regra geral, renunciar aos direitos conquistados. Os direitos conquistados ao longo dos séculos pelos empregados não podem sofrer renúncia, disposição, isto é, os empregados não podem "abrir mão daqueles". Os demais princípios são aplicáveis e serão analisadas rapidamente abaixo:

Letra "A": **norma mais favorável ao empregado:** havendo conflito entre normas e dúvida sobre a sua aplicação, deve ser aplicada a "melhor norma para o empregado", ou seja, aquele que seja mais favorável.

Letra "B": **imperatividade das normas trabalhistas:** as normas trabalhistas são de ordem pública, criadas pelo Estado no seu interesse de proteger os trabalhadores.

Letra "C": **intangibilidade salarial:** os salários não podem ser reduzidos, a não ser por negociação coletiva, assim como os descontos nos salários somente podem ocorrer em situações previstas em lei (art. 462 da CLT).

Letra "E": **continuidade da relação de emprego:** a idéia é de que o contrato de trabalho é firmado por prazo indeterminado, ou seja, sem data para o seu fim. Além disso, toda interpretação é que o empregado não deu causa ao término do contrato, conforme Súmula nº 212 do TST.

3 - Q208220 (Prova: FCC - 2005 - OAB-SP - Exame de Ordem - 2 - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Princípios, Fontes e Generalidades do Direito do Trabalho;)

NÃO está incluída entre as fontes supletivas ou subsidiárias mencionadas pelo art. 8º, da CLT:

- a) a analogia.
- b) o direito comparado.
- c) a jurisprudência.
- d) o acordo coletivo de trabalho.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. A questão em análise demonstra a importância do art. 8º da CLT para as provas da FCC. Muitas vezes essa banca pergunta acerca das fontes supletivas e subsidiárias do direito do trabalho. Assim, caso não haja lei acerca da determinada matéria, sabe-se que o Magistrado não pode deixar de julgar, conforme art. 126 do CPC, que trata do princípio da indeclinabilidade. Para resolver a lacuna, o Magistrado Trabalhista se vale de diversos instrumentos, tais como a analogia, o direito comparado e a jurisprudência, descritas nas alternativas "a", "b" e "c", respectivamente. Somente o acordo coletivo de trabalho, nessa questão, não é considerado fonte supletiva ou subsidiária, pois se trata de **FONTE FORMAL AUTÔNOMA**, de aplicação principal no direito do trabalho, e não supletiva. O Magistrado deve aplicar as regras contidas em acordo coletivo de trabalho à ação proposta, de imediato, por ser tratar de fonte do direito. A sua aplicação não é, portanto, supletiva.

Alternativa "A": a analogia é fonte supletiva, pois o Magistrado aplica ao caso concreto uma norma que disciplina situação parecida.

Alternativa "B": o direito comparado também é fonte supletiva, pois o Juiz do Trabalho aplica a norma de outro país, que regula e mesma situação, ao caso concreto aqui no Brasil.

Alternativa "C": por fim, a jurisprudência também é aplicada supletivamente, sendo os julgados uniformes dos Tribunais acerca de determinada matéria.

4 - Q270064 (Prova: FCC - 2012 - PGM-Joao Pessoa-PB - Procurador Municipal / Direito do Trabalho / Princípios, Fontes e Generalidades do Direito do Trabalho;)

As Convenções e Acordos Coletivos são fontes

- a)** heterônomas, classificadas quanto a sua origem como fontes extraestatais e profissionais.
- b)** autônomas, classificadas quanto a sua origem como fontes estatais.
- c)** autônomas, classificadas quanto a sua origem como fontes extraestatais e profissionais.
- d)** heterônomas, classificadas quanto à vontade das pessoas como fontes imperativas.
- e)** autônomas, classificadas quanto à vontade das pessoas como fontes imperativas.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. As convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho, previstos no art. 616 da CLT e que serão estudados na aula de direito coletivo do trabalho, são classificados como **FONTES FORMAIS AUTÔNOMAS DO DIREITO DO TRABALHO**, pois são criados pelos próprios sujeitos da relação de emprego, ou seja, empregados e empregadores, diretamente (como no caso do acordo coletivo, pelo empregador) ou por meio dos representantes das categorias, como nas convenções, em que temos os sindicatos dos empregados e dos empregadores. Por serem criadas pelos próprios sujeitos das relações de emprego e não pelo Estado, são classificadas, quanto à sua origem, como **FONTES EXTRAESTATAIS, DE ORIGEM PROFISSIONAL**. Tais informações constam na alternativa "C", única correta na questão.

Alternativa "A": errada, pois afirma que são fontes formais heterônomas, ou seja, impostas pelo Estado, o que está errado.

Alternativa "B": errada, já que afirma que em relação à fonte, são Estatais. Vimos que são extraestatais, ou seja, autônomas.

Alternativa "D": errado, pois não são heterônomas, e sim, autônomas.

Alternativa "E": errado, pois apesar de serem autônomas, não são imperativas em relação à vontade das partes, já que as partes não são obrigados à firmá-las, como ocorre, principalmente, com os acordos coletivos de trabalho, firmados por uma ou mais empresas e o sindicato dos empregados.

5 - Q263448 (Prova: FCC - 2012 - TST - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Princípios, Fontes e Generalidades do Direito do Trabalho;)

A descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato se verifiquem os elementos fáticos e jurídicos da relação de emprego, é autorizada pelo princípio do Direito do Trabalho denominado

- a) inalterabilidade contratual.
- b) primazia da realidade sobre a forma.
- c) continuidade da relação de emprego.
- d) intangibilidade salarial.
- e) boa-fé contratual.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**, que trata do princípio da primazia da realidade. Trata-se do princípio mais cobrado nas provas de concursos para TÉCNICO e ANALISTA DOS TRTs. Sempre a banca narra uma hipótese em que há documentos revelando uma história e os fatos demonstrando a realidade vivida. Nessa situação, pode ter certeza que estão tratando do princípio da primazia da realidade. Na questão, havia "no papel" uma relação civil de prestação de serviços (contrato de prestação de serviços autônomo), mas na prática, no dia-a-dia, na realidade, eram verificados os elementos da relação de emprego, presentes no art. 3º da CLT e que serão objeto de aula futura. Comparando documentos e realidade, deve-se conceder a primazia à segunda.

Letra "A": trata da impossibilidade de alteração lesiva do contrato de trabalho – art. 468 da CLT.

Letra "C": trata da regra de que o contrato de trabalho é pactuado por prazo indeterminado, sedo possível, excepcionalmente, que se firme por prazo determinado – Súmula 212 do TST.

Letra "D": regra que dispõe acerca da impossibilidade de redução salarial, como regra geral, impenhorabilidade dos salários e restrição aos descontos salariais.

Letra "E": regra geral dos contratos, que os contratantes devem manter a boa fé na contratação, durante o vínculo e também após.

3. PRÓXIMAS QUESTÕES A SEREM COMENTADAS:

Segundo o nosso propósito de analisar questões de direito do trabalho que podem ser cobradas em concursos, principalmente da FCC, analisaremos nos próximos arquivos algumas questões sobre o contrato de trabalho, a relação de emprego e terceirização.

Bons estudos. Mais questões podem ser encontradas nos cursos disponíveis no Estratégia Concursos (www.estrategiaconcursos.com.br). Até breve.

Abraços

Bruno Klippel

www.brunoklippel.com.br