

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	2
2 PRINCÍPIOS.....	2
3 QUESTÕES COMENTADAS.....	7
4 LISTA DE QUESTÕES SEM COMENTÁRIOS	11

1 INTRODUÇÃO

Estudo a respeito dos princípios aplicados em matéria trabalhista, os quais são entendidos como normas jurídicas (não necessariamente positivadas) de caráter extremamente abstrato, que traduzem os valores sociais fundamentais refletidos no ordenamento jurídico.

2 PRINCÍPIOS

Os princípios são fontes que trazem concretude às vontades constitucionais. Assim, o princípio é algo **mais genérico que uma norma**, pois serve para inspirá-la e para supri-la. Por tal motivo, os princípios têm força normativa, dando sentido à norma positivada ou tapando as lacunas da lei. Alguns princípios, por serem considerados de grande importância para o ordenamento jurídico, são legislados. Outros, menos relevantes e que constituem a maioria deles, são meros modelos doutrinários.

Importante é que não existe um princípio mais importante, devendo sempre tentar estabelecer um meio termo para não anular um ou outro princípio. De qualquer modo, qualquer decisão que viole os princípios constitucionais é dotada de vício, em razão da sua inconstitucionalidade.

- ***Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma***

Este princípio traz a ideia de que, se houver uma pactuação entre as partes e algo diferente acontecer na realidade dos fatos, esta prevalece sobre a pactuação. Com a Reforma Trabalhista, este princípio está mitigado, pois principalmente quando se envolve acordo coletivo, empregado hiperssuficiente e outras situações trazidas pela Reforma, há mudança no princípio, devendo haver adaptação deste.

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

Este princípio está presente não só na formação do contrato, mas também tem aplicabilidade no curso do contrato.

Segundo o princípio da primazia sempre que houver confronto entre aquilo que estiver documentado e a realidade fática da prestação de serviços, esta, se mais favorável ao trabalhador, deverá prevalecer.

- ***Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas***

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas traz a ideia de que as normas trabalhistas são normas de ordem pública, ou seja, as normas trabalhistas fazem com que a vontade do Estado se imponham sobre a vontade do particular.

Com carga imperativa, as normas trabalhistas representam verdadeira limitação à autonomia da vontade, com o intuito de proteger garantias fundamentais dos trabalhadores em face do desequilíbrio entre as partes.

Com a reforma de 2017, relativizou-se em parte a obrigatoriedade de certas normas trabalhistas, permitindo ao particular que ajustasse mais algumas avenças contratuais antes imutáveis. Todavia, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ainda continua majoritariamente imperativa, e, nos termos de seu artigo 9º serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de seus preceitos contidos na CLT.

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

- ***Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas***

Princípio decorrente do princípio da imperatividade das normas trabalhista, traz a ideia de que, via de regra, o empregado não pode renunciar os seus direitos, sendo que, se o empregado assim o fizer, esta renúncia não tem validade. Assim, reconhecida a existência do vínculo de emprego, automaticamente passa a ter direito trabalhistas garantidos no art. 7º da CF. Porém, esta regra possui exceções, que foram alargadas com a Reforma Trabalhista, podendo, o empregado, renunciar seus direitos em determinados casos.

Os direitos trabalhistas previstos em normas cogentes são irrenunciáveis, não podendo, em regra, ser objeto de negociação entre as partes. A CF, contudo, indica três pontos passíveis de flexibilização: redução salarial (art. 7º, VI), compensação de horários e redução da jornada (art. 7º, XIII) e jornada superior a 6h no trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV). Apesar disso, a flexibilização deve ser interpretada de forma restritiva, apenas de acordo com as hipóteses expressamente previstas pelo ordenamento. Observe que se a renúncia fosse possível, certamente, a opressão exercida pelo empregador faria com que o empregado, hipossuficiente, renunciasse a tudo.

Assim, há, como regra, indisponibilidade absoluta dos direitos previstos em normas cogentes e indisponibilidade relativa dos direitos previstos contratualmente, os quais podem ser alterados, desde que haja mútuo consentimento e não haja prejuízo. Representam exceção os direitos previstos contratualmente.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

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. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

Art. 625-C. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que devera ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

- ***Princípio da Intangibilidade Salarial***

Em regra, o salário não pode ser reduzido, nem objeto de penhora, ou sofrer descontos pelo empregador. A impenhorabilidade, como traz aspecto processual, não será analisado nesta aula. Por outro lado, a irredutibilidade do salário e a intangibilidade serão estudados.

O direito do trabalho visa preservar a expectativa econômica e a fonte de subsistência dos empregados, o que se revela, por exemplo, nas regras da irredutibilidade (art. 7º, VI, CF), da intangibilidade (art. 462, CLT).

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

(...)

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

O dispositivo acima acaba espelhando uma forma de flexibilização, desde que haja a participação do sindicato da categoria! Assim, deve haver convenção ou acordo coletivo para reduzir o salário. Entretanto, com a Reforma Trabalhista, houve uma maior flexibilização deste princípio, uma vez que o art. 611-A da CLT trabalha com a prevalência do negociado (acordo coletivo ou convenção coletiva) sobre o legislado (lei trabalhista ordinária e CLT), onde um acordo coletivo ou uma convenção coletiva pode dispor de forma diferente do que está na lei, que irá prevalecer sobre esta. A redução salarial é um dos assuntos que pode ser pactuado no acordo ou na convenção coletiva (acordo japonês), desde que haja garantia de emprego em relação a dispensa imotivada:

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 (PSE), 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.

O princípio da intangibilidade traz a ideia de que o salário do empregado não pode ser descontado, pelo empregador, via de regra, conforme o art. 462 da CLT. Poderá haver desconto, se este estiver previsto em lei, acordo coletivo ou convenção coletiva ou, ainda, se o desconto for fruto de um adiantamento do salário:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1o - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2o - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3o - Sempre que não fôr possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados.

§ 4o - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário.

A Súmula 342 do TST acrescentou uma exceção ao princípio da intangibilidade:

Súmula 342 – TST: Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

3 QUESTÕES COMENTADAS

01 (TST – Juiz do Trabalho – FCC - 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 qual o contrato de trabalho constitui presunção favorável ao empregador em razão da segurança jurídica contratual, razão pela 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.

Resposta: E

Comentário:

I – CERTO. Primazia da realidade: Segundo esse princípio, prevalece a realidade dos fatos sobre atos formalizados. Logo, mesmo que um documento ou instrumento aponte em um determinado sentido, vale o que realmente aconteceu. A verdade prevalece sobre o formal. Assim, se na Carteira de Trabalho do obreiro consta que as comissões são de 3% sobre as vendas, mas, na realidade, são de 5%, então prevalece o verdadeiro percentual.

Nesse particular, muitos dirão que o documento é meio de prova, o que não se nega.

O problema é que a prova não é absoluta (*juris et de jure*), mas relativa (*juris tantum*), sendo derrubada quando existe prova que demonstra que a realidade é outra.

Isso permite-nos compreender, com perfeição, a lógica da Súmula 12 do TST: CARTEIRA PROFISSIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003

"As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

II – ERRADO. Intangibilidade salarial: NÃO possuem caráter absoluto. É direito do trabalhador a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

O empregador não pode realizar descontos no salário do empregado, como regra. As exceções ocorrem quando os descontos são:

- a) autorizados em lei;
- b) autorizados em norma coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho);
- c) autorizados por adesão individual voluntária de trabalhador a benefício concedido ou contrato pelo empregador.

Os dois primeiros casos estão previstos no art. 462, caput, da CLT:

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

III – ERRADO. Continuidade da relação de emprego: a regra é que os contratos tenham prazo INDETERMINADO, valoriza-se a permanência do empregado no mesmo vínculo empregatício. Portanto, o ônus de provar o término do contrato é do empregador, esse princípio constitui presunção favorável ao empregado.

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: Esse princípio orienta o operador do Direito no sentido de que se deve buscar, ao aplicar os institutos e solucionar os problemas, a manutenção do vínculo de emprego, até mesmo porque, além de que ser fonte de subsistência do trabalhador (salário possui natureza alimentar), o emprego é a relação de trabalho mais protetiva que existe no ordenamento brasileiro.

IV – CERTO. Intangibilidade contratual objetiva/ Inalterabilidade contratual lesiva: Prevalece o *jus variandi* do empregador, ele possui poder diretivo para gerenciar seu negócio, PORÉM não podendo acarretar prejuízos ao empregado. Esse princípio não impede alterações trabalhistas contanto que não sejam lesivas ao empregado.

Trata-se da expressão "*pacta sunt servanda*", de acordo com a qual os contratos devem ser rigorosamente observados e cumpridos, vez que fazem lei entre as partes.

02 TRT4 – Juiz do Trabalho – Banca Própria - 2016) Considere as assertivas abaixo sobre discriminação e isonomia.

I - O princípio da não discriminação é princípio de proteção, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável, pelo qual se proíbe introduzir diferenciações por razões não admissíveis. Já o princípio da isonomia é mais amplo que o princípio da não discriminação, na medida em que busca igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si.

II - É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, dentre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no art. 7º, inc. XXXIII, da Constituição Federal de 1988.

III - Em caso de rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes da Lei no 9.029/1995, o empregado poderá pleitear somente o direito à reparação pelo dano moral e a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais.

Quais são corretas?

- a) Apenas I
- b) Apenas II
- c) Apenas III
- d) Apenas I e II
- e) I, II e III

Resposta: D

Comentário:

I – CERTO.

II - CERTO - Lei 9.029/1995 Art. 1º *É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)*

III - ERRADA - Lei nº 9.029/1995 Art.2º (...) *Pena: detenção de um a dois anos e multa.*

Art.3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

03 (FCC – PGE/GO - Procurador do Estado – 2021) Em relação aos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, considerando-se a doutrina, a legislação e as Súmulas de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho,

- a) De acordo com o princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato de emprego pode ser modificado, caso ocorra efetiva mudança no plano do sujeito empresarial.
- b) O princípio da irrenunciabilidade informa que o Direito do Trabalho impede a supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, de prerrogativa legal.
- c) Não há nenhum dispositivo expresso que atribui aos princípios uma função integrativa ou que indique a primazia do interesse público na Consolidação das Leis do Trabalho, porque a mesma regula o contrato individual nas relações de trabalho.
- d) Em razão do princípio da primazia da realidade sobre a forma, o Juiz do Trabalho privilegia a situação de fato, devidamente comprovada, em detrimento dos documentos ou do rótulo conferido à relação de direito material.

e) O princípio da continuidade do contrato de trabalho constitui presunção favorável ao empregador, razão pela qual tanto o ônus da prova quanto seu término é do empregado, nas hipóteses em que são negados a prestação dos serviços e o despedimento.

Resposta: D**Comentário:**

a) ERRADO. De acordo com o princípio da intangibilidade contratual objetiva, a mudança do sujeito empresarial não altera as condições do contrato de trabalho. Nesse sentido são os arts. 10 e 448, da CLT

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.

b) ERRADO. O princípio da irrenunciabilidade, também conhecido como indisponibilidade, afirma que, em regra, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis. Contudo, é possível o exercício, pelo devedor, de renúncia de direito disponível havendo prerrogativa legal. Nesse sentido é a OJ 251, SDI-I.

OJ 251, SDI-I, TST. É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.

c) ERRADO. O art. 8º, CLT, prevê que os princípios são fonte integrativa e também afirma que nenhum interesse de classe ou particular pode prevalecer sobre o interesse público.

d) CORRETO. Princípio da Primazia da Realidade

O chamado Princípio da Primazia da Realidade define que em uma relação de trabalho o que realmente importa são os fatos que ocorrem, mesmo que algum documento formalmente indique o contrário. Assim, vale mais a realidade, do que o que está formalizado no contrato

e) ERRADO. O Princípio da Continuidade do Contrato de trabalho constitui presunção favorável ao empregado, razão pela qual tanto o ônus da prova quanto seu término é do empregador, nas hipóteses em que são negados a prestação dos serviços e o despedimento

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

4 LISTA DE QUESTÕES SEM COMENTÁRIOS

01 (VUNESP - Prefeitura de Santos/SP – Procurador- 2021) Assinale a alternativa contrária ao princípio do Direito do Trabalho.

- a) Alterabilidade contratual lesiva.
- b) In dubio pro operario.
- c) Primazia da realidade.
- d) Intangibilidade salarial.
- e) Proteção.

02 (FUNDATEC - Prefeitura de Bagé/RS - Professor de Direito - 2020) Sobre os princípios do Direito do Trabalho, a relação de emprego e o contrato de trabalho, assinale a alternativa INCORRETA.

- a) Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrarem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.
- b) Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Contudo, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão não se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, exigindo-se a adoção de ferramentas próprias.
- c) Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, não havendo distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.
- d) 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 dessa garantia.
- e) A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

03 (PGE/MS - Procurador do Estado - 2016) Assinale a opção correta no que diz respeito aos princípios e fontes do direito do trabalho:

- a) As Convenções Coletivas de Trabalho, as Sentenças Normativas e os Acordos Coletivos são fontes heterônomas, autônomas e heterônomas, respectivamente.
- b) Aplica-se o princípio da primazia da realidade à hipótese de admissão do trabalhador em emprego público sem concurso.
- c) Conforme entendimento do TST, com fundamento no princípio da proteção, 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.
- d) A analogia, os usos e costumes não são considerados fontes do direito do trabalho, por falta de previsão legal.
- e) As Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pelo Brasil classificam-se como fontes materiais autônomas.

04 (Quadrix – CRF/RS - Advogado- 2017) Considere o seguinte: “O contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (art. 442, CLT). O texto legal consagra o princípio da:

- a) Primazia da realidade.
- b) Condição mais benéfica.
- c) Intangibilidade contratual.
- d) Imperatividade das normas trabalhistas.
- e) Continuidade da relação de emprego

05 (Instituto Consulplan - Câmara de Arcos/MG - Advogado da Mesa Diretora- 2020) Quanto aos princípios norteadores do Direito do Trabalho, é correto afirmar que:

- a) Em face do princípio da continuidade da relação de emprego, pressupõe-se que esta não é efêmera, mas uma vinculação que se prolonga.
- b) Pelo princípio da razoabilidade, na falta de provas, a mera ausência do empregado por mais de vinte dias já caracteriza o abandono de emprego
- c) O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é absoluto e impede qualquer tipo de transação, flexibilização ou negociação coletiva
- d) A relação de trabalho prescinde do princípio da igualdade, por isso o Direito do Trabalho não cogita qualquer tipo de restrição ao poder econômico.

06 (COMPERVE - Prefeitura de Jucurutu - RN - Procurador- 2016) Segundo Américo Plá Rodrigues, “princípios são preceitos de otimização. Eles prescrevem que algo deve ser feito da maneira mais ampla possível, compatíveis com as possibilidades jurídicas e de fato”. Levando-se em consideração esse conceito, em relação aos princípios de direito do trabalho, é correto afirmar que

- a) O princípio da primazia da realidade traduz a concepção de que o processo do trabalho deve buscar a realidade conforme apresentada documentalmente.
- b) O princípio da proteção tem como consequência imediata e lógica a aplicação do in dubio pro operário.
- c) O princípio da boa-fé indica a possibilidade de o trabalhador renunciar ao seu direito às férias, caso seja sua vontade.
- d) O princípio da condição mais benéfica não é barreira para que negociação coletiva retire vantagem ou conquista já consolidada.

GABARITO

GABARITO			
01.A	02.B	03.C	04.A
05.A	06.B		