ROTA DOS TRIBUNAIS

Direito do Trabalho

AULA 01

FUNDAMENTOS, PRINCÍPIOS, FONTES E DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Formação, autonomia, finalidade e função social

Princípios, fontes, hierarquia e mudança legislativa

Direitos constitucionais dos trabalhadores e questões reais

DISCIPLINA	Direito do Trabalho
AULA	01
TEMA	Fundamentos, princípios, fontes e direitos constitucionais
PÚBLICO	Técnico, Analista e Oficial de Justiça dos TRTs
RECORTE	formação, autonomia, finalidade e função social do Direito do Trabalho; princípios; fontes; hierarquia e conflitos; direito adquirido e mudança legislativa; direitos constitucionais trabalhistas
ATUALIZAÇÃO	11 de agosto de 2026 · versão editorial V12

LEGENDA DE FORMATAÇÃO

Direito do Trabalho — Tribunais Regionais do Trabalho

Data de controle legislativo e jurisprudencial: 11 de agosto de 2026

O texto usa marcações visuais com finalidade pedagógica. Elas nunca alteram a redação de leis, precedentes ou questões reais.

1. **texto**: conceito, requisito ou consequência central.
2. *texto*: contraste, ressalva ou expressão técnica.
3. texto: ligação decisiva entre fato e regra.
4. **texto**: alerta de prova ou erro que pode mudar o gabarito.
5. CAIXA ALTA: título, conclusão-chave ou aviso de alta relevância.
6. Etiquetas em colchetes: delimitam normas, jurisprudência, questões, exemplos, quadros e sínteses.

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Esta aula apresenta a base que permitirá compreender todo o curso: por que o Direito do Trabalho existe, como seus princípios operam, de onde vêm suas normas e como a Constituição organiza os direitos fundamentais dos trabalhadores. A identificação abaixo fixa o recorte antes do início do estudo.

Ao concluir o material, o aluno deverá ser capaz de usar os fundamentos da disciplina como método de solução, sem transformar proteção em favoritismo nem autonomia privada em poder sem limites.

1. Explicar a formação, a autonomia, a finalidade e a função social do Direito do Trabalho.
2. Diferenciar proteção, norma mais favorável, condição mais benéfica e in dubio pro operario, reconhecendo os limites de cada princípio.
3. Aplicar primazia da realidade, continuidade, indisponibilidade, intangibilidade salarial, igualdade, não discriminação, boa-fé e razoabilidade.
4. Classificar fontes materiais e formais, heterônomas e autônomas, e reconhecer a função de cada espécie exigida no recorte.
5. Resolver problemas de hierarquia, articulação, conflito de fontes, vigência da lei e direito adquirido.
6. Ler sistematicamente o art. 7º da Constituição e conectá-lo aos arts. 1º, 5º, 8º, 9º, 10, 11 e 170.

O percurso parte dos fundamentos, avança pelos princípios e pelas fontes, enfrenta os conflitos normativos e termina na matriz constitucional e na prática de prova.

SUMÁRIO NAVEGÁVEL

Clique em qualquer item para ir diretamente ao ponto correspondente.

APRESENTAÇÃO — FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

1. Autonomia, finalidade e constitucionalização do Direito do Trabalho
2. Direitos fundamentais nas relações de trabalho

UNIDADE I — PRINCÍPIOS: A LÓGICA QUE ORIENTA A LEITURA DAS NORMAS

3. Princípio da proteção e seus desdobramentos
4. Primazia da realidade, continuidade e indisponibilidade
5. Intangibilidade salarial, igualdade, não discriminação, boa-fé e razoabilidade

UNIDADE II — FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

6. Fontes materiais e fontes formais
7. Fontes heterônomas, fontes autônomas e a integração das lacunas
8. Fontes internacionais e sentença normativa: noções essenciais
9. Hierarquia, compatibilidade e conflito entre fontes
10. Mudança legislativa, efeito imediato e direito adquirido

UNIDADE III — DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES

11. Art. 7º da Constituição: leitura integral e sistemática
12. Direitos coletivos constitucionais: arts. 8º, 9º, 10 e 11
13. Ordem econômica e eficácia horizontal: a Constituição como sistema
14. Indisponibilidade e autonomia: introdução aos limites da vontade

UNIDADE IV — REVISÃO INTEGRADA E PRÁTICA DE PROVA

15. Roteiro de solução e pontos de controle
16. Parte A — 20 questões reais para resolução
17. Parte B — As mesmas 20 questões comentadas
18. Bloco complementar de fixação

FECHAMENTO E REFERÊNCIAS

APRESENTAÇÃO — FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho não é apenas um conjunto de regras sobre salário, jornada ou término do contrato. Ele é um ramo jurídico construído para disciplinar uma relação econômica marcada, em regra, por desigualdade de poder entre quem presta trabalho e quem organiza a atividade produtiva. Por isso, antes de estudar os sujeitos da relação de emprego, as modalidades contratuais ou cada verba trabalhista, é necessário compreender a arquitetura que dá sentido às normas: os fundamentos constitucionais, os princípios, as fontes e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesta aula, a expressão "Direito do Trabalho" será usada para identificar essa arquitetura geral. O aluno deve sair sabendo responder quatro perguntas: por que existe proteção trabalhista; qual é a função de cada princípio; de onde vêm as normas aplicáveis; e como a Constituição organiza os direitos sociais do trabalhador. A definição dos requisitos da relação de emprego, dos sujeitos do contrato, das modalidades contratuais, das alterações, da jornada, do salário, da extinção e da negociação coletiva será aprofundada nas aulas próprias.

O estudo começa por uma ideia simples, mas decisiva: a atividade econômica é constitucionalmente legítima, porém não pode tratar o trabalho humano como objeto indiferente. A Constituição vincula a ordem jurídica à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Esses fundamentos não eliminam a livre iniciativa; exigem que ela conviva com a proteção jurídica da pessoa que trabalha.

Antes de examinar as consequências práticas dessa premissa, leia os dispositivos constitucionais que a sustentam.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL

Constituição Federal de 1988, art. 1º: "A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição."

Constituição Federal de 1988, art. 6º, caput: "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."

Os dois textos devem ser lidos conjuntamente. A dignidade impede que a pessoa seja reduzida à sua utilidade econômica; os valores sociais do trabalho reconhecem que o trabalho participa da

construção da cidadania e da subsistência; a livre iniciativa preserva a atividade empresarial. Em uma prova objetiva, a proteção trabalhista não pode ser apresentada como negação absoluta da autonomia privada ou da empresa. O correto é reconhecer uma ordem constitucional de compatibilização: liberdade econômica e proteção da pessoa que trabalha devem ser realizadas nos limites constitucionais e legais.

1. Autonomia, finalidade e constitucionalização do Direito do Trabalho

A formação do Direito do Trabalho está ligada à passagem de relações produtivas dispersas para um sistema industrial que reuniu grandes contingentes de trabalhadores assalariados sob direção empresarial. A liberdade contratual formal não impediu jornadas extensas, exploração do trabalho de crianças e mulheres, insegurança e remuneração insuficiente. A **organização coletiva dos trabalhadores** transformou essas condições em reivindicações sociais; a **intervenção estatal** passou a estabelecer limites mínimos; e a **constitucionalização dos direitos sociais** retirou o trabalho protegido do plano de mera concessão legislativa.

Esse processo não ocorreu em um único ato. Em perspectiva seletiva, há quatro movimentos que o aluno deve reconhecer: **industrialização e expansão do trabalho assalariado**; **mobilização coletiva por condições mínimas**; **produção de legislação protetiva e institucionalização internacional do trabalho**; e **constitucionalização dos direitos sociais**. No Brasil, a Constituição de 1988 ocupa o centro dessa última etapa ao reunir dignidade, valores sociais do trabalho, livre iniciativa e extenso catálogo de direitos fundamentais trabalhistas.

O contexto histórico explica a finalidade protetiva, mas não substitui a norma vigente. Uma questão atual não é resolvida apenas porque determinada solução parece compatível com a origem social do ramo. A história ilumina a razão da proteção; Constituição, leis, fontes autônomas e precedentes definem a técnica de aplicação.

Um ramo do Direito é autônomo quando possui objeto, princípios e institutos próprios, ainda que dialogue com outros ramos. O Direito do Trabalho recebe contribuições do Direito Constitucional, Civil, Administrativo, Previdenciário e Internacional, mas formula respostas próprias para problemas recorrentes da prestação de trabalho: assimetria negocial, continuidade da fonte de subsistência, proteção contra discriminações, prevalência dos fatos reais sobre aparências e indisponibilidade de um núcleo de direitos.

Essa autonomia não significa isolamento. A Constituição ocupa posição central: ela estabelece direitos mínimos, define valores interpretativos e reconhece a produção normativa coletiva. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis esparsas

desenvolvem esse programa; normas internacionais, costumes, regulamentos empresariais, instrumentos coletivos e decisões normativas podem compor o quadro aplicável, cada qual com fundamento e alcance próprios.

É útil separar duas ideias que costumam ser confundidas. A primeira é a função social: o Direito do Trabalho busca reduzir a desigualdade que pode surgir da organização econômica e proteger condições mínimas de vida e trabalho. A segunda é a técnica jurídica: a solução de um caso concreto depende da fonte aplicável, do texto constitucional, da lei, da prova dos fatos e dos limites de cada princípio. A finalidade protetiva orienta a interpretação; ela não autoriza ignorar uma regra clara, criar direito sem fonte normativa ou decidir sempre a favor de uma das partes.

2. Direitos fundamentais nas relações de trabalho

Direitos fundamentais não interessam apenas na relação entre Estado e indivíduo. Eles também irradiam efeitos sobre relações privadas, inclusive sobre relações de trabalho. Assim, igualdade, intimidade, vida privada, honra, imagem e proteção contra discriminações devem ser respeitadas na formação, na execução e no encerramento das relações de trabalho. Essa incidência é normalmente chamada de eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Para compreender o alcance prático da afirmação, observe as garantias constitucionais a seguir.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL
Constituição Federal de 1988, art. 5º, caput: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:”
Constituição Federal de 1988, art. 5º, X: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”

Essas garantias não substituem as regras trabalhistas específicas; elas as informam. Por exemplo, uma ordem empresarial não pode justificar prática discriminatória ou violação da intimidade apenas porque a relação de trabalho é privada. Ao mesmo tempo, nem toda diferenciação de tratamento é ilícita. A análise jurídica deve identificar se há critério objetivo, legítimo e proporcional ou se a diferença se apoia em fator proibido ou sem justificativa adequada.

UNIDADE I — PRINCÍPIOS: A LÓGICA QUE ORIENTA A LEITURA DAS NORMAS

Princípios não são frases decorativas. Eles exercem, principalmente, três funções: informam a criação de normas, orientam sua interpretação e ajudam a integrar lacunas quando o ordenamento oferece resposta incompleta. A CLT expressamente admite o uso de princípios e normas gerais de direito na integração, sempre preservado o interesse público. O dispositivo será estudado detidamente na unidade de fontes; por ora, é importante perceber que princípio não é licença para escolher intuitivamente a solução mais simpática.

O modo mais seguro de estudar princípios é perguntar: qual problema ele resolve, em que situação ele atua e qual é seu limite? Essa sequência evita confusões frequentes entre proteção, norma mais favorável, condição mais benéfica e in dubio pro operario.

3. Princípio da proteção e seus desdobramentos

O princípio da proteção procura compensar a desigualdade estrutural que pode existir na relação de trabalho. Ele não pressupõe que o trabalhador tenha razão em todo conflito; reconhece que a autonomia privada, em ambiente de dependência econômica, não produz necessariamente equilíbrio real. Por isso, a ordem trabalhista prevê normas imperativas, limites à renúncia e critérios interpretativos próprios.

Tradicionalmente, o princípio da proteção é apresentado por três desdobramentos. Eles não são sinônimos e aparecem em momentos diferentes do raciocínio jurídico.

O primeiro é a norma mais favorável. Ele entra em cena quando há conflito efetivo entre normas potencialmente aplicáveis ao mesmo caso. O intérprete compara os conjuntos normativos pertinentes e identifica qual disciplina é mais favorável, sem construir uma norma artificial pela soma das melhores cláusulas de vários instrumentos. A comparação por conjuntos é associada, na doutrina, ao critério do conglobamento. Contudo, esse critério não é uma fórmula que se sobreponha à Constituição, à lei ou a regras de prevalência expressamente previstas. A pergunta correta em prova é: há duas normas válidas, aplicáveis e conflitantes? Só então se examina o critério da maior favorabilidade.

A doutrina disputa o modo de fazer essa comparação, e as bancas cobram o nome de cada critério. São três.

Pela teoria da acumulação, o intérprete recolheria de cada instrumento apenas a cláusula mais vantajosa, somando-as em um regime novo. Essa construção é rejeitada pela doutrina majoritária, porque cria uma disciplina que nenhuma das fontes efetivamente estabeleceu e rompe o equilíbrio interno de cada negociação. É exatamente a operação que o item II da Súmula 51 do TST impede no plano dos regulamentos empresariais.

Pela teoria do conglobamento, a comparação recai sobre os conjuntos normativos inteiros: identifica-se qual deles, considerado em bloco, é mais favorável, e esse conjunto é aplicado integralmente, com suas vantagens e com suas restrições. É o critério predominante.

Entre as duas posições está o conglobamento por instituto, também chamado de conglobamento mitigado, que compara os conjuntos matéria por matéria: dentro de cada instituto, aplica-se integralmente o regime mais favorável daquele instituto, sem fracionar cláusulas isoladas.

SÍNTESE DE CRITÉRIOS

Acumulação soma cláusulas de instrumentos diversos e é rejeitada. Conglobamento compara blocos inteiros e prevalece. Conglobamento por instituto compara bloco por bloco dentro de cada matéria. Quando o enunciado não indicar o critério adotado, a resposta esperada é o conglobamento.

O segundo é a condição mais benéfica. Aqui não há comparação abstrata entre duas normas em conflito. Há uma condição concreta já incorporada à esfera jurídica do trabalhador, por exemplo uma vantagem regularmente concedida em determinada relação, e discute-se a preservação dessa condição. A aula sobre alteração contratual examinará os requisitos e os efeitos dessa preservação. Neste momento, guarde apenas a distinção: norma mais favorável compara normas; condição mais benéfica protege uma condição concreta já existente.

O terceiro é o in dubio pro operario. Ele atua diante de dúvida interpretativa real sobre o sentido de uma norma. Não se aplica contra texto inequívoco, não permite ignorar a prova produzida e não substitui as regras de distribuição do ônus probatório. Em outras palavras, não basta que o trabalhador invoque uma leitura mais vantajosa: é preciso que subsistam interpretações juridicamente plausíveis após o exame do texto, do sistema e da finalidade normativa.

Para consolidar a diferença, pense em três perguntas sucessivas. Se há duas normas em conflito, a discussão é sobre norma mais favorável. Se há uma vantagem concreta já integrada à situação do trabalhador, a discussão é sobre condição mais benéfica. Se existe uma única norma com dois sentidos juridicamente possíveis, a discussão pode envolver in dubio pro operario. Misturar essas três operações é uma das pegadinhas mais recorrentes de prova.

O primeiro esquema transforma essas três perguntas em um mapa de decisão e registra os limites que impedem a aplicação automática da proteção.

Princípio da proteção — qual é a pergunta?

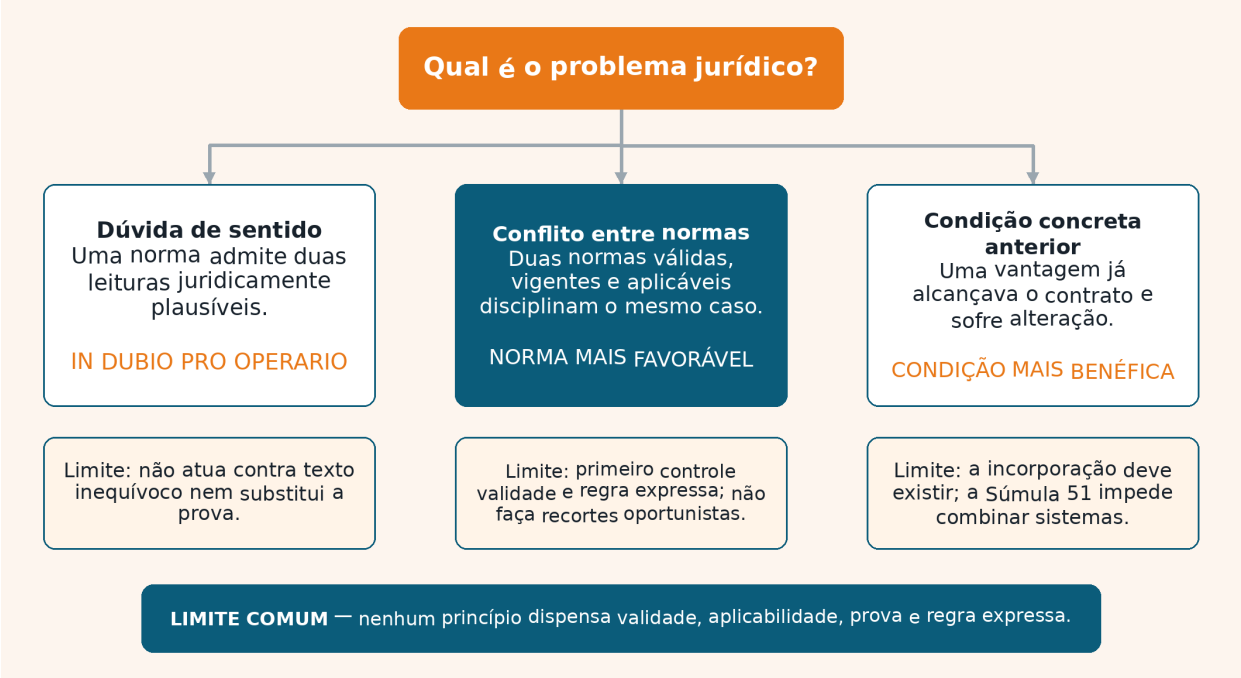


Figura de revisão — síntese autoral baseada nas normas e precedentes transcritos nesta aula.

Em palavras, o esquema parte de uma pergunta única, qual é o problema jurídico, e abre três caminhos. Dúvida de sentido, quando uma norma admite duas leituras juridicamente plausíveis, conduz ao in dubio pro operario, cujo limite é não atuar contra texto inequívoco nem substituir a prova. Conflito entre normas, quando duas normas válidas, vigentes e aplicáveis disciplinam o mesmo caso, conduz à norma mais favorável, cujo limite é controlar antes a validade e a regra expressa, sem recortes oportunistas. Condição concreta anterior, quando uma vantagem já alcançava o contrato e sofre alteração, conduz à condição mais benéfica, cujo limite é a efetiva incorporação e a vedação da Súmula 51 à combinação de sistemas. O limite comum às três hipóteses é o mesmo: nenhum princípio dispensa validade, aplicabilidade, prova e regra expressa.

Use o esquema da esquerda para a direita, mas não trate suas respostas como resultado final: validade, incorporação e dúvida real precisam ser comprovadas no caso.

O TST sintetiza a condição mais benéfica em sua Súmula 51. A transcrição integral é necessária porque os dois itens resolvem problemas diferentes: o primeiro protege quem já estava submetido ao regulamento anterior; o segundo impede que o empregado combine apenas as vantagens de sistemas coexistentes. A disciplina legal completa da alteração contratual pertence à Aula 06.

JURISPRUDÊNCIA LITERAL

Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 51, itens I e II: "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."

O item I expressa a proteção da condição mais benéfica. O item II, por sua vez, mostra que a proteção não autoriza construir um terceiro regulamento mediante seleção das cláusulas mais convenientes de cada sistema. A disciplina completa das alterações contratuais pertence à Aula 06; aqui, o verbete serve para identificar corretamente o princípio.

Como cai em prova

A questão abaixo separa condição mais benéfica, norma mais favorável e in dubio pro operario. Observe que todas as alternativas parecem protetivas, mas apenas uma responde ao princípio especificamente perguntado.

QUESTÃO REAL — APLICAÇÃO IMEDIATA

FCC/2018 — TRT da 6ª Região — Analista Judiciário — Área Judiciária. 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.

A resposta é a letra d. Ela reproduz a lógica da Súmula 51, I. A alternativa a descreve norma mais favorável; a b descreve in dubio pro operario; as demais absolutizam critérios de prevalência e não identificam a proteção de vantagem regulamentar incorporada.

4. Primazia da realidade, continuidade e indisponibilidade

O princípio da primazia da realidade determina que, em caso de divergência relevante, os fatos efetivamente ocorridos prevaleçam sobre a aparência formal atribuída pelas partes. Isso não significa desprezar contratos, recibos, registros ou documentos. Eles continuam sendo elementos de prova. O

princípio atua quando o conjunto probatório demonstra que a realidade da prestação foi diferente do rótulo, da declaração ou do documento utilizado para encobri-la.

A CLT protege a aplicação efetiva de seus preceitos contra atos de fraude. Antes de utilizar essa regra, é preciso lê-la literalmente.

CITAÇÃO NORMATIVA

Consolidação das Leis do Trabalho, art. 9º: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação."

O artigo não presume fraude em todo ajuste nem permite ao julgador substituir a prova por impressão pessoal. Ele estabelece a nulidade quando o ato tem o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da CLT. Assim, a primazia da realidade é uma técnica de leitura da relação concreta, e o art. 9º é uma consequência normativa para a fraude demonstrada.

O princípio da continuidade da relação de trabalho expressa a valorização da permanência da fonte de subsistência. Ele ajuda a compreender por que o ordenamento trata o contrato por prazo indeterminado como modelo ordinário e disciplina cuidadosamente a ruptura. Nesta aula, sua função é conceitual: a continuidade não torna impossível a extinção do vínculo nem resolve, por si só, questões de prova do término, aviso-prévio, justa causa ou estabilidade. Esses temas possuem disciplina própria e serão estudados nos módulos correspondentes.

Já o princípio da indisponibilidade, também chamado de irrenunciabilidade em parte da doutrina, revela que o trabalhador não pode afastar validamente, por simples declaração de vontade, direitos trabalhistas indisponíveis. O fundamento está ligado ao caráter protetivo e à imperatividade de várias normas trabalhistas. A consequência não é que toda manifestação de vontade do trabalhador seja irrelevante: existem negócios juridicamente admitidos, parcelas disponíveis, transações válidas e hipóteses legais específicas. A identificação desses limites será aprofundada mais adiante, ao estudar contrato, extinção e soluções consensuais.

Em linguagem direta: renúncia é abandono unilateral de um direito; transação é concessão recíproca para prevenir ou encerrar controvérsia. A indisponibilidade impede que essas figuras sejam usadas para esvaziar, sem base legal, a proteção mínima assegurada pela ordem trabalhista. O art. 9º da CLT é o ponto de apoio normativo desta introdução, porque invalida atos fraudulentos dirigidos a impedir a aplicação de seus preceitos.

Como cai em prova

Na questão seguinte, o foco não é decorar uma expressão; é perceber que a primazia trabalha com fatos comprovados, e não com uma preferência automática por uma das partes.

QUESTÃO REAL — APLICAÇÃO IMEDIATA

FCC/2021 — PGE-GO — Procurador do Estado Substituto. Em relação aos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, é correto afirmar que: (a) a intangibilidade contratual objetiva permite modificar o conteúdo contratual sempre que muda o sujeito empresarial; (b) a irrenunciabilidade decorre do pacta sunt servanda; (c) a CLT não atribui função integrativa aos princípios; (d) pela primazia da realidade sobre a forma, o juiz privilegia a situação de fato devidamente comprovada em detrimento dos documentos ou do rótulo conferido à relação de direito material; (e) a continuidade constitui presunção favorável ao empregador.

A resposta é a letra d. A expressão "devidamente comprovada" é a chave da alternativa: a realidade prevalece quando demonstrada. As demais alternativas distorcem os princípios ou antecipam temas específicos de alteração e término contratual.

5. Intangibilidade salarial, igualdade, não discriminação, boa-fé e razoabilidade

A proteção do salário aparece tanto como princípio quanto como garantia constitucional. A intangibilidade salarial traduz a ideia de que a remuneração não pode ser indevidamente diminuída, desviada ou retida. Não será necessário antecipar nesta aula as regras de composição salarial, descontos, equiparação ou parcelas remuneratórias; importa compreender que a Constituição protege a remuneração e atribui especial gravidade à retenção dolosa.

Além da proteção patrimonial, a relação de trabalho é submetida à igualdade e à não discriminação. Igualdade não impõe identidade mecânica de tratamento. Situações equivalentes devem receber tratamento equivalente, e diferenças só podem ser juridicamente mantidas quando exista fundamento objetivo e compatível com a Constituição. A não discriminação é a face negativa dessa exigência: veda diferenciações fundadas em fatores proibidos ou desprovidas de justificativa legítima.

Nesta aula, o tema permanece no plano constitucional: o art. 5º fornece a igualdade geral, e os incisos XXX a XXXII do art. 7º projetam proibições específicas sobre salário, função, admissão e natureza do trabalho. O regime legal de combate à discriminação, suas hipóteses, remédios e consequências pertence à Aula 17. Essa fronteira é importante: conhecer o fundamento constitucional não significa antecipar toda a disciplina infraconstitucional.

Boa-fé e razoabilidade completam o quadro interpretativo. A boa-fé objetiva exige conduta leal, cooperativa e coerente com a confiança legitimamente criada durante a relação jurídica. A razoabilidade controla soluções desproporcionais ou desconectadas da finalidade da regra. Nenhum desses princípios autoriza afastar texto legal inequívoco; eles ajudam a compreender, aplicar e limitar o exercício de posições jurídicas dentro do sistema.

Um exemplo de boa-fé ocorre quando uma parte cria, por comportamento reiterado, confiança legítima sobre a forma de cumprir uma obrigação e depois tenta surpreender a outra com conduta contraditória. A análise não depende de investigar bondade íntima; examina comportamento objetivo, confiança e coerência. A boa-fé também protege o empregador quando o empregado oculta deliberadamente informação que tinha o dever jurídico de fornecer. O princípio é bilateral.

A razoabilidade, por sua vez, exige relação entre meio e finalidade. Uma medida empresarial pode perseguir finalidade legítima e ainda assim ser excessiva se houver alternativa igualmente eficaz e menos lesiva. O teste não autoriza substituir toda escolha de gestão pela preferência do intérprete: pergunta se existe finalidade legítima, adequação do meio, necessidade e proporcionalidade. **Boa-fé controla lealdade e coerência; razoabilidade controla adequação e excesso.**

Como cai em prova

A questão abaixo mostra a intangibilidade salarial no plano constitucional: a irredutibilidade existe, mas o próprio texto da Constituição abre uma exceção e indica a forma exigida para ela.

QUESTÃO REAL — APLICAÇÃO IMEDIATA

FCC/2025 — TRT da 2ª Região — Oficial de Justiça. De acordo com a Constituição e com as regras de proteção ao salário: (a) é vedada qualquer redução salarial, inclusive coletiva; (b) o empregador pode reduzir salário mediante justificativa prévia; (c) empregado com diploma superior pode reduzir salário individualmente; (d) é garantida a irredutibilidade, admitida redução prevista em convenção ou acordo coletivo; (e) empregado que recebe duas vezes o teto previdenciário pode reduzir salário por acordo individual.

A resposta é a letra d. O art. 7º, VI, assegura a irredutibilidade do salário e ressalva expressamente o disposto em convenção ou acordo coletivo. A exceção depende de instrumento coletivo: nem justificativa empresarial, nem escolaridade, nem patamar de remuneração substituem a forma exigida pela Constituição.

SÍNTESE DA UNIDADE I

A proteção é técnica jurídica, não preferência automática. A norma mais favorável resolve conflito entre normas e é comparada por conjuntos; a condição mais benéfica preserva vantagem concreta já incorporada; o in dubio pro operario atua sobre dúvida interpretativa real. A primazia da realidade exige fato comprovado, e o art. 9º da CLT fulmina o ato praticado para fraudar a Consolidação. A continuidade valoriza a permanência do vínculo sem impedir a extinção. A indisponibilidade limita renúncia e transação sem anular toda manifestação de vontade. Boa-fé controla lealdade e coerência; razoabilidade controla adequação e excesso.

UNIDADE II — FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Depois de compreender os princípios, é preciso saber onde localizar a norma aplicável. “Fonte do Direito” é expressão usada para indicar a origem de uma regra jurídica ou o fato social que explica sua criação. Em Direito do Trabalho, a classificação mais útil distingue fontes materiais e fontes formais; entre as formais, é comum diferenciar as heterônomas das autônomas.

6. Fontes materiais e fontes formais

Fontes materiais são os fatores sociais, econômicos, políticos e culturais que impulsionam a criação do Direito. Uma transformação tecnológica, uma crise econômica, a organização coletiva de trabalhadores, a necessidade de proteção de determinado grupo ou mudanças no mercado são exemplos de fatores materiais. Eles explicam por que uma norma surge, mas não são, por si sós, a regra imediatamente aplicada pelo juiz.

Fontes formais são as formas de exteriorização do Direito positivo. É delas que o intérprete retira a disciplina jurídica incidente. A Constituição, as leis, os regulamentos, os instrumentos internacionais incorporados ao ordenamento, as convenções e os acordos coletivos, os costumes, as sentenças normativas e os regulamentos empresariais podem aparecer nessa categoria, observadas as distinções doutrinárias e a função concreta de cada instrumento.

Há duas advertências importantes. Primeiro, a classificação de determinados institutos pode variar entre autores, especialmente quanto aos costumes, à jurisprudência, ao regulamento empresarial e ao contrato individual. Em prova, deve-se seguir a classificação expressamente adotada pelo enunciado ou pelo diploma legal. Segundo, uma fonte formal não é automaticamente aplicável a qualquer pessoa: é necessário verificar destinatários, vigência, matéria e compatibilidade com as fontes superiores.

Para fixar a classificação central, examine o quadro abaixo.

QUADRO — FONTES MATERIAIS E FORMAIS

Pergunta	Fonte material	Fonte formal
O que ela revela?	O fator social que impulsiona a criação da norma.	A forma jurídica pela qual a regra se exterioriza.
Ela é aplicada diretamente para resolver o caso?	Não como regra jurídica autônoma.	Sim, desde que seja válida e aplicável.
Exemplo	Transformação tecnológica que provoca demanda por proteção.	Constituição, lei, costume, acordo coletivo.

O quadro serve apenas como orientação inicial. Quando a questão pedir uma classificação específica, volte à pergunta: ela está descrevendo a causa social do surgimento da norma ou o veículo jurídico que contém uma regra?

Catálogo das fontes exigidas no recorte

Uma lista decorada não basta, porque as fontes não exercem a mesma função. A Constituição fornece fundamento de validade e direitos fundamentais. A CLT e as leis trabalhistas organizam e desenvolvem a disciplina legal. Regulamentos estatais detalham a execução da lei e não podem ultrapassar seu fundamento. Tratados incorporados ao ordenamento trazem normas internacionais com posição definida pelo processo de incorporação e por seu conteúdo.

No plano coletivo, convenção coletiva e acordo coletivo são fontes formais autônomas, reconhecidas pelo art. 7º, XXVI. A convenção nasce da negociação entre sindicatos profissional e econômico; o acordo envolve sindicato profissional e uma ou mais empresas. A sentença normativa é heterônoma porque provém da Justiça do Trabalho. Nesta aula, essa descrição serve apenas à classificação; sujeitos, conteúdo, vigência e prevalência dos instrumentos pertencem ao Direito Coletivo.

O **regulamento empresarial** é produzido unilateralmente pela empresa e estabelece regras gerais internas. Há divergência doutrinária sobre classificá-lo como fonte formal autônoma, heterônoma ou cláusula contratual predisposta. Para a aplicação prática, interessa perceber que suas vantagens podem repercutir nos contratos, como mostra a Súmula 51 do TST. A divergência de rótulo não autoriza ignorar seus efeitos. Salvo indicação diversa no enunciado, a prática de prova tende a tratá-lo como fonte formal autônoma, por ser produzido dentro da própria empresa e vincular os contratos que integra; se a questão adotar rótulo diferente, prevalece a classificação expressamente informada por ela.

O **contrato individual** estabelece direitos e deveres na relação concreta. Não possui a generalidade de uma lei ou convenção coletiva, e parte da doutrina prefere tratá-lo como fonte de obrigações, não

como fonte formal normativa. Ainda assim, a CLT menciona "disposições legais ou contratuais" no art. 8º, e a questão pode adotar classificação ampla. O contrato atua dentro da Constituição, da lei, das normas coletivas aplicáveis e do núcleo indisponível.

O **costume** nasce de prática social reiterada reconhecida como juridicamente obrigatória; difere do mero hábito tolerado ou da liberalidade ocasional. Na classificação predominante cobrada em provas, é fonte formal autônoma. Além disso, usos e costumes aparecem literalmente no art. 8º da CLT como elementos de integração. A mesma figura pode, portanto, ser estudada por sua formação espontânea e por sua função supletiva.

QUADRO — FUNÇÃO DAS PRINCIPAIS FONTES

Fonte	Classificação central	Função imediata
Constituição	formal heterônoma superior	fundamento de validade e direitos fundamentais
CLT e leis	formais heterônomas	disciplina legal geral ou especial
Regulamentos e atos normativos estatais (decreto, portaria, NR)	formais heterônomas	execução da lei dentro do poder regulamentar
Tratados incorporados	formais heterônomas	normas internacionais válidas no ordenamento
Sentença normativa	formal heterônoma	solução normativa jurisdicional de dissídio coletivo econômico
Convenção e acordo coletivos	formais autônomas	produção normativa pelos sujeitos coletivos
Regulamento empresarial	classificação controvertida	regras internas com possível repercussão contratual
Contrato individual	classificação controvertida	disciplina concreta das obrigações das partes
Costume	formal autônoma na linha predominante	regra espontânea e elemento de integração

Esse quadro classifica e localiza; não estabelece uma ordem automática de prevalência. Quando duas fontes se encontram, ainda será necessário controlar validade, âmbito pessoal, vigência, matéria e regra específica de articulação.

O esquema visual seguinte reúne classificação e função, com destaque para as categorias cuja classificação varia na doutrina.

Fontes do Direito do Trabalho — origem e função

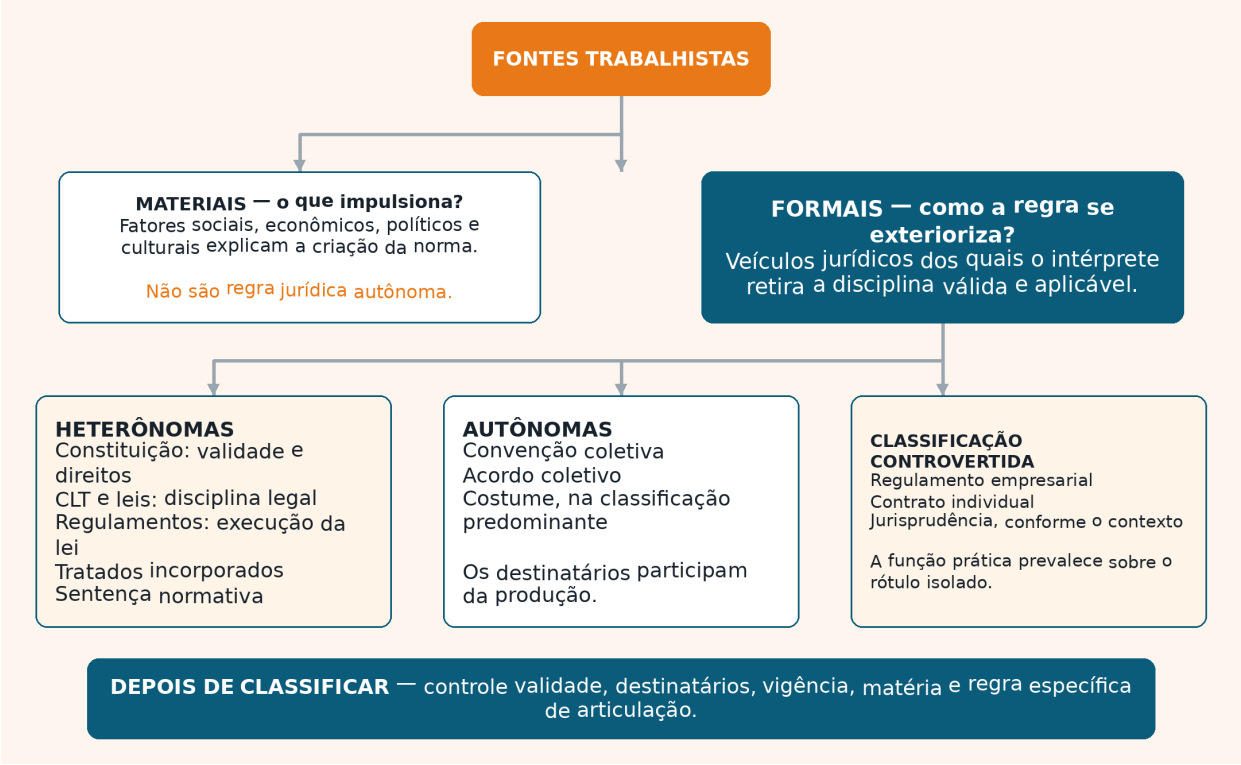


Figura de revisão — síntese autoral baseada nas normas e precedentes transcritos nesta aula.

Em palavras, o esquema separa as fontes materiais, que respondem ao que impulsiona a criação da norma e não constituem regra jurídica autônoma, das fontes formais, que respondem a como a regra se exterioriza e das quais o intérprete retira a disciplina válida e aplicável. As fontes formais se dividem em heterônomas, reunindo Constituição, CLT e leis, regulamentos e demais atos normativos estatais, tratados incorporados e sentença normativa, e autônomas, reunindo convenção coletiva, acordo coletivo e o costume na classificação predominante, todas marcadas pela participação dos destinatários na produção. Um terceiro grupo reúne as categorias de classificação controvertida: regulamento empresarial, contrato individual e jurisprudência, conforme o contexto. A faixa final adverte que, depois de classificar, ainda é necessário controlar validade, destinatários, vigência, matéria e regra específica de articulação.

A faixa final do esquema contém a advertência essencial: reconhecer a categoria da fonte é etapa anterior, e não substitutiva, da análise de prevalência.

Como cai em prova

QUESTÃO REAL — APLICAÇÃO IMEDIATA

FCC/2018 — TRT-15 — Técnico Judiciário — Área Administrativa. No Direito do Trabalho, as sentenças normativas da Justiça do Trabalho, os costumes e a Convenção Coletiva de Trabalho são classificados, respectivamente, como fontes: (a) formal autônoma, material heterônima e formal autônoma; (b) material autônoma, formal heterônima e formal autônoma; (c) formal autônoma, material heterônima e material heterônima; (d) material heterônima, formal autônoma e material heterônima; (e) formal heterônoma, formal autônoma e formal autônoma.

A resposta é a letra e. A sentença normativa provém da atuação jurisdicional e é fonte formal heterônoma; costume e convenção coletiva são, na classificação predominante cobrada pela questão, fontes formais autônomas. A explicação das sentenças normativas e das fontes coletivas será aprofundada nos próximos tópicos, sem antecipar o regime completo da negociação coletiva.

7. Fontes heterônomas, fontes autônomas e a integração das lacunas

A fonte formal é heterônoma quando a regra é produzida por sujeito externo aos seus destinatários diretos. A Constituição, a lei, os regulamentos e demais atos normativos estatais, isto é, decretos do Poder Executivo, portarias ministeriais e Normas Regulamentadoras, os tratados incorporados ao ordenamento e a sentença normativa são os exemplos mais usuais. A fonte formal é autônoma quando os próprios destinatários participam de sua produção. Convenções e acordos coletivos, bem como os costumes em classificação doutrinária predominante, são os exemplos mais cobrados.

Essa classificação não decide, sozinha, qual norma prevalece em um caso concreto. Ela apenas mostra de onde vem a regra. A Constituição continua sendo parâmetro de validade das demais fontes; uma norma autônoma não pode contrariar direito constitucional indisponível, e uma fonte heterônoma de menor hierarquia não pode afastar a Constituição. A análise de conflitos específicos entre negociação coletiva, lei e contrato será feita no momento próprio; aqui, o objetivo é reconhecer as categorias e evitar confusões.

Quando a legislação ou o contrato não oferece resposta completa para uma situação, entra em cena a integração. A CLT enumera instrumentos que podem ser empregados pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho. Como o texto legal é a base dessa afirmação, leia-o antes da explicação.

CITAÇÃO NORMATIVA

Consolidação das Leis do Trabalho, art. 8º, caput: "As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade 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."

Consolidação das Leis do Trabalho, art. 8º, § 1º: "O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho."

Os parágrafos seguintes limitam enunciados jurisprudenciais e enunciam intervenção mínima no controle dos instrumentos coletivos.

LEI LITERAL — CLT, ART. 8º, PARÁGRAFO SEGUNDO

CLT, art. 8º, § 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.

O parágrafo terceiro determina que o controle judicial do instrumento coletivo se concentre nos elementos essenciais do negócio e adote intervenção mínima.

LEI LITERAL — CLT, ART. 8º, PARÁGRAFO TERCEIRO

CLT, art. 8º, § 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.

Como o parágrafo terceiro remete expressamente aos elementos essenciais do negócio jurídico, o dispositivo referenciado precisa ser lido no mesmo ponto.

LEI LITERAL — CÓDIGO CIVIL, ART. 104

Código Civil, 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.

O caput não diz que qualquer solução intuitivamente protetiva pode ser criada. Ele indica técnicas e elementos de integração: jurisprudência, analogia, equidade, princípios, usos e costumes e direito comparado. A expressão "na falta de disposições legais ou contratuais" mostra que a integração lida com lacuna; não serve para revogar ou ignorar uma norma aplicável. O § 1º, por sua vez, permite recorrer subsidiariamente ao direito comum, desde que a solução seja compatível com a lógica trabalhista.

A jurisprudência merece atenção especial. Em sentido estrito, ela é o conjunto de decisões reiteradas dos tribunais; em sentido mais amplo, pode ser apontada como elemento de integração conforme o art. 8º da CLT. A doutrina diverge sobre classificá-la como fonte formal em todos os casos. Para fins de concurso, não é seguro afirmar de modo absoluto que ela nunca é fonte ou que toda decisão isolada cria regra geral. A resposta correta depende do enunciado e do contexto: uma tese vinculante, uma súmula, um precedente repetitivo e uma decisão isolada não têm a mesma função. Na prática de prova, trate súmula, tese vinculante ou precedente repetitivo como fonte formal, pois vinculam a solução de casos futuros; trate decisão isolada apenas como elemento de integração ou reforço interpretativo, sem força de fonte autônoma.

Como cai em prova

A questão abaixo cobra a leitura literal do art. 8º da CLT e exige atenção a uma armadilha: convenção coletiva não aparece na enumeração das fontes subsidiárias do caput. **Em prova: a convenção coletiva é fonte formal autônoma de produção normativa, e não meio de integração do art. 8º.**

QUESTÃO REAL — APLICAÇÃO IMEDIATA

FCC/2018 — TRT-PE — Técnico Judiciário — Área Administrativa. O art. 8º da CLT elenca algumas fontes subsidiárias ou supletivas do Direito do Trabalho, não se incluindo: (a) direito comparado; (b) jurisprudência; (c) analogia; (d) usos e costumes; (e) convenção coletiva de trabalho.

A resposta é a letra e. Direito comparado, jurisprudência, analogia e usos e costumes estão no art. 8º da CLT. A convenção coletiva é uma fonte formal de produção normativa, reconhecida constitucionalmente, e não um dos meios subsidiários enumerados no caput para integração da lacuna.

8. Fontes internacionais e sentença normativa: noções essenciais

As normas internacionais podem integrar o quadro de fontes do Direito do Trabalho. Tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos dialogam com a Constituição e podem projetar garantias sobre a proteção trabalhista. O estudo completo de cada convenção da Organização Internacional do Trabalho, de sua ratificação, denúncia e aplicação será feito quando o conteúdo específico exigir. Nesta aula, importa compreender a porta constitucional de entrada e o cuidado necessário com a hierarquia.

Leia os parágrafos constitucionais que justificam essa abertura do sistema jurídico brasileiro às normas internacionais de direitos humanos.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL

Constituição Federal de 1988, art. 5º, § 1º: "As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata."

Constituição Federal de 1988, art. 5º, § 2º: "Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte."

Constituição Federal de 1988, art. 5º, § 3º: "Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais."

O § 2º impede uma leitura fechada do catálogo de direitos fundamentais: além das garantias textualmente previstas, o sistema considera direitos resultantes do regime constitucional, de seus princípios e dos tratados internacionais de que o Brasil seja parte. O § 3º prevê rito qualificado para que determinados tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos tenham equivalência às emendas constitucionais. Em prova, não se deve afirmar que todo instrumento internacional tem automaticamente o mesmo status ou a mesma forma de incorporação.

A sentença normativa é outra fonte que merece uma noção inicial. Ela é produzida pela Justiça do Trabalho em dissídio coletivo de natureza econômica e, por não resultar da vontade direta dos destinatários, é classificada como fonte formal heterônoma. Essa descrição não transforma a presente aula em estudo de processo coletivo ou de negociação coletiva; apenas localiza a origem normativa da sentença.

O texto constitucional que fundamenta essa afirmação deve ser conhecido literalmente.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL

Constituição Federal de 1988, art. 114, § 2º: "Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente."

O que se deve guardar neste ponto é o seguinte: a sentença normativa não é lei aprovada pelo Legislativo nem acordo diretamente celebrado pelas partes; é resultado de atividade jurisdicional em situação coletiva prevista pela Constituição. Seus pressupostos, alcance, vigência e efeitos serão estudados com o direito coletivo do trabalho.

9. Hierarquia, compatibilidade e conflito entre fontes

Hierarquia e conflito de fontes são temas próximos, mas não idênticos. Hierarquia responde à pergunta sobre validade: uma norma inferior não pode contrariar a Constituição. Conflito pergunta qual disciplina incide no caso concreto quando mais de uma regra parece aplicável. Em Direito do

Trabalho, o princípio da norma mais favorável é relevante para determinados conflitos, mas não dispensa a análise de validade, vigência, destinatários, matéria regulada e regra legal expressa.

Por essa razão, é incorreto imaginar uma pirâmide mecânica em que a norma constitucional sempre esgota a solução ou, no extremo oposto, afirmar que toda norma inferior mais favorável derrota qualquer norma superior. A Constituição fornece direitos mínimos e critérios de validade; as leis detalham a proteção; fontes autônomas podem estabelecer disciplina dentro dos limites constitucionais e legais; condições individuais podem produzir efeitos na relação concreta quando validamente constituídas. O intérprete percorre esse caminho sem selecionar, de cada texto, apenas a cláusula que pareça isoladamente mais vantajosa.

O direito comum, a analogia e os princípios integram lacunas; não operam como autorização para criar exceção não prevista ou afastar direito constitucional. A condição mais benéfica protege situação concreta já incorporada; não deve ser confundida com um método de "pinçar" vantagens de instrumentos diversos. Essas distinções têm valor prático porque questões de concurso frequentemente apresentam palavras semelhantes para operações jurídicas diferentes.

Para aplicar a sequência sem inverter as etapas, consulte o fluxo visual abaixo.

Conflito entre fontes — ordem de análise

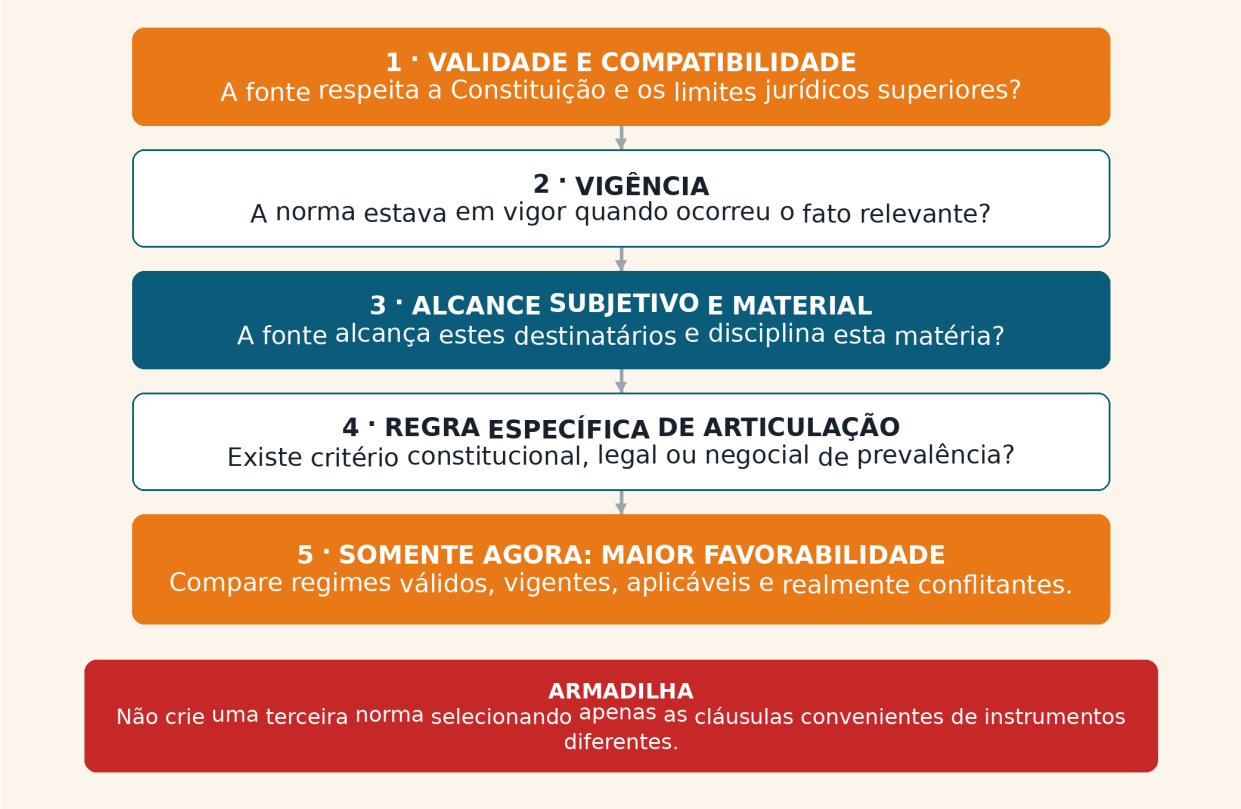


Figura de revisão — síntese autoral baseada nas normas e precedentes transcritos nesta aula.

O fluxo segue cinco etapas, nesta ordem. Primeiro, **validade e compatibilidade**: a fonte respeita a Constituição e os limites jurídicos superiores? Segundo, **vigência**: a norma estava em vigor quando ocorreu o fato relevante? Terceiro, **alcance subjetivo e material**: a fonte alcança estes destinatários e disciplina esta matéria? Quarto, **regra específica de articulação**: existe critério constitucional, legal ou negocial expresso de prevalência? Quinto, e somente agora, **maior favorabilidade**: comparam-se os regimes válidos, vigentes, aplicáveis e realmente conflitantes. A quarta etapa é decisiva e costuma ser esquecida: quando existe regra expressa de prevalência, ela resolve o conflito antes que a comparação de favorabilidade seja aberta. Se a norma falhar em qualquer das quatro etapas anteriores, não chega a competir na quinta.

A quarta etapa não é uma abstração. O exemplo legal mais direto está no art. 620 da CLT, que fixa regra expressa de prevalência entre instrumentos coletivos. Leia a redação atual e compare com a anterior.

CITAÇÃO NORMATIVA

Consolidação das Leis do Trabalho, art. 620, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017: "As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho."

Redação anterior, hoje revogada: "As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo."

A inversão é completa. Antes, a convenção prevalecia quando fosse mais favorável; hoje, o acordo prevalece sempre, ainda que menos favorável. Esse é o modelo de regra expressa de articulação: ela decide o conflito na quarta etapa, e a comparação de favorabilidade sequer chega a ser aberta entre os dois instrumentos.

Em prova, o enunciado que afirmar que a convenção coletiva mais favorável prevalece sobre o acordo coletivo está reproduzindo texto revogado.

Como cai em prova

QUESTÃO REAL — APLICAÇÃO IMEDIATA

VUNESP/2024 — Prefeitura de Osasco/SP — Procurador — Classe I. Sobre fontes, princípios, métodos de interpretação, integração e aplicação do Direito do Trabalho, assinale a alternativa correta. (a) analogia, costume, equidade e princípios gerais do direito são indicados pelo legislador como procedimentos ou métodos de integração das normas jurídicas trabalhistas; (b) o juiz aplica a intervenção na autonomia coletiva para afastar a norma coletiva por outra legal mais benéfica; (c) a norma mais benéfica sempre prevalece irrestritamente; (d) a teoria da acumulação mitigada permite fracionar o instrumento coletivo para retirar as melhores regras de cada fonte; (e) leis, decretos e costumes são fontes heterônomas.

A resposta é a letra a. O art. 8º da CLT fornece o fundamento para a integração por analogia, equidade, princípios e usos e costumes. As demais alternativas absolutizam princípios, confundem categorias de fontes ou tratam de regime coletivo que exige exame próprio, não uma preferência abstrata do julgador.

10. Mudança legislativa, efeito imediato e direito adquirido

Depois de identificar as fontes válidas, ainda falta uma pergunta: **qual redação rege o fato examinado?** Uma lei nova pode alcançar contratos em andamento sem retroagir sobre fatos já consumados. Por isso, irretroatividade e efeito imediato não se contradizem. A irretroatividade preserva situações definitivamente constituídas sob a lei anterior; o efeito imediato submete à lei nova os fatos geradores que ocorrem depois de sua vigência, inclusive dentro de relações de trato sucessivo já existentes.

A Constituição fornece a garantia básica. Leia o inciso antes de aplicar qualquer regra intertemporal.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL

Constituição Federal de 1988, art. 5º, XXXVI: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;”

A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro desenvolve o comando e define suas categorias. A transcrição integral do art. 6º permite separar efeito imediato, ato consumado, direito incorporado e decisão imutável.

Vale aqui distinguir esse direito adquirido, no sentido do art. 5º, XXXVI, da Constituição e do art. 6º da LINDB, da condição mais benéfica estudada na Unidade I a partir da Súmula 51 do TST. Direito adquirido, nesse sentido técnico, é o direito cujo titular já podia exercer, ou cujo exercício já tinha termo ou condição fixados, antes da lei nova; ele nasce do jogo entre norma e tempo. Condição mais benéfica é vantagem regularmente incorporada ao contrato de trabalho por força de regulamento empresarial ou prática reiterada; ela nasce do jogo entre norma e contrato individual. Por isso, uma prestação habitual prevista no contrato não se torna automaticamente "direito adquirido" no sentido constitucional só por ser habitual: falta o requisito de mudança de lei no tempo que caracteriza essa categoria. Ela pode, no máximo, ser tratada como condição mais benéfica incorporada, o que é uma proteção diferente, com fundamento e limites próprios.

CITAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 4.657/1942, art. 6º: “A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. § 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já

consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou. § 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem. § 3º Chama-se coisa julgada ou caso julgado a decisão judicial de que já não caiba recurso."

O art. 912 da CLT contém regra específica de aplicação imediata das disposições imperativas às relações iniciadas, mas ainda não consumadas. O texto é histórico em sua referência à entrada em vigor da própria Consolidação, porém expressa uma técnica intertemporal ainda útil para compreender relações continuativas.

CITAÇÃO NORMATIVA

Consolidação das Leis do Trabalho, art. 912: "Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação."

O TST aplicou essa lógica ao examinar a Reforma Trabalhista de 2017 em contratos já em curso. A tese qualificada do Tema 23 deve ser lida com atenção ao marco dos **fatos geradores**.

JURISPRUDÊNCIA LITERAL

Tribunal Superior do Trabalho, Tema 23 dos recursos repetitivos — tese firmada: "A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência."

A tese não afirma que a lei nova apaga tudo o que ocorreu antes dela. Também não afirma que um contrato iniciado sob lei anterior fica congelado para sempre. Ela cria um corte temporal: o contrato pode ter começado antes, mas o direito decorrente de lei será regido pela disciplina vigente quando o respectivo fato gerador se realizar. Situações consumadas, coisa julgada e direito adquirido permanecem protegidos.

EXEMPLO APLICADO

Um contrato começou em 2015 e continuou após 11 de novembro de 2017. Determinada parcela legal decorre de fatos mensais sucessivos. Os fatos geradores consumados antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 são examinados segundo a disciplina então aplicável; os fatos geradores posteriores submetem-se imediatamente à lei nova, conforme o Tema 23. A data de admissão, sozinha, não resolve a pergunta.

O método intertemporal pode ser resumido em quatro etapas. Primeiro, localize a data de vigência da norma. Segundo, identifique o fato gerador concreto, e não apenas a duração global do contrato. Terceiro, verifique se o fato já estava consumado ou se ainda ocorreria. Quarto, preserve direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada. **Em prova, "contrato antigo" não é sinônimo de "lei antiga aplicável a todos os fatos futuros".**

SÍNTESE DA UNIDADE II

Fontes materiais explicam por que a norma surge; fontes formais são o veículo do qual se extrai a regra aplicável. Heterônomas vêm de sujeito externo aos destinatários; autônomas contam com a participação deles. Classificar não decide prevalência: antes de comparar favorabilidade, controle validade, vigência, alcance subjetivo e material e regra específica de articulação, como a do art. 620 da CLT. O art. 8º da CLT disciplina a integração da lacuna, limita os enunciados jurisprudenciais e impõe intervenção mínima no exame do instrumento coletivo. Na sucessão de leis, o que define a disciplina aplicável é a data do fato gerador, e não a data de admissão.

UNIDADE III — DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES

O art. 7º da Constituição é o eixo do catálogo constitucional trabalhista. Ele não esgota todos os direitos existentes: o próprio caput admite "outros que visem à melhoria" da condição social. Tampouco cada inciso deve ser estudado agora em profundidade. A função desta unidade é oferecer uma leitura sistemática e literal do texto constitucional, permitindo que o aluno reconheça os grupos de direitos e localize o tema que será posteriormente aprofundado.

11. Art. 7º da Constituição: leitura integral e sistemática

O art. 7º começa com direitos ligados à proteção do emprego e à remuneração. A leitura literal é indispensável porque bancas costumam trocar uma palavra, inverter uma exceção ou atribuir o direito a destinatário incorreto.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL

Constituição Federal de 1988, art. 7º, caput e incisos I a XII: "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."

Os incisos I a III tratam de proteção do emprego, seguro-desemprego e FGTS, que serão desenvolvidos no bloco de extinção. Do inciso IV ao XII, a Constituição estrutura garantias remuneratórias. Nesta aula, a atenção recai no valor constitucional do salário e em duas pegadinhas: a irredutibilidade do inciso VI admite a ressalva expressa de convenção ou acordo coletivo; e a participação nos lucros ou

resultados do inciso XI é desvinculada da remuneração. A disciplina completa dessas verbas pertence às aulas de salário e de direito coletivo. **Em prova: a irredutibilidade do inciso VI tem ressalva coletiva expressa, e a participação nos lucros do inciso XI é desvinculada da remuneração.**

O segundo grupo reúne limites de tempo de trabalho, repousos e férias. A literalidade dos primeiros incisos é a seguinte.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL

Constituição Federal de 1988, art. 7º, incisos XIII a XVII: "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 cinqüenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;"

Esses dispositivos compõem a matriz constitucional de jornada, repouso e férias. A regulamentação de duração do trabalho, horas extras, intervalos, controles e férias será estudada em módulos próprios. Nesta aula, registre que o texto constitucional contém tanto limites objetivos quanto remissões à negociação coletiva, sem que isso dispense o exame das regras legais específicas em cada instituto. **Em prova: a jornada constitucional em turnos ininterruptos de revezamento é de seis horas, salvo negociação coletiva.**

O texto prossegue com proteção à maternidade e à paternidade, proteção ao mercado de trabalho da mulher, aviso-prévio, saúde e segurança e aposentadoria. A função da próxima leitura é localizar os direitos no plano constitucional, sem antecipar seus requisitos ou sua regulamentação.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL

Constituição Federal de 1988, art. 7º, XVIII: "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;"

Constituição Federal de 1988, art. 7º, XIX: "licença-paternidade, nos termos fixados em lei;"

Constituição Federal de 1988, art. 7º, XX: "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;"

O próximo inciso trata do aviso-prévio.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL

Constituição Federal de 1988, art. 7º, incisos XXI a XXIV:

"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."

Os quatro incisos apontam para institutos diferentes. O aviso-prévio protege a transição para o fim do contrato; a redução dos riscos estrutura a tutela preventiva da saúde; os adicionais do inciso XXIII compensam, nos limites legais, determinadas exposições; e a aposentadoria integra o sistema de proteção social. O aluno não deve deduzir percentuais, bases de cálculo ou requisitos a partir do texto constitucional: esses elementos dependem da legislação e pertencem às aulas específicas.

O bloco seguinte combina proteção familiar, autonomia coletiva, transformação tecnológica, acidente de trabalho e prescrição. Essa heterogeneidade explica por que a leitura por grupos funcionais é mais eficiente do que a simples memorização linear.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL

Constituição Federal de 1988, art. 7º, incisos XXV a XXIX:

"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."

Os incisos XXV a XXIX não devem ser tratados como um único assunto. O inciso XXVI confirma a negociação coletiva como fonte reconhecida pela Constituição; ele não autoriza qualquer cláusula. O inciso XXVIII distingue seguro acidentário, custeado pelo empregador, e indenização civil quando houver dolo ou culpa. O inciso XXIX traz dois prazos que atuam em conjunto: cinco anos alcançáveis dentro do vínculo e limite de dois anos, após a extinção, para ajuizar a ação. A disciplina completa de cada instituto será estudada nas aulas próprias. **Em prova: a assistência gratuita em creches e pré-escolas vai até cinco anos de idade.**

O último grupo do caput do art. 7º concentra igualdade, não discriminação e proteção etária. Leia-o antes da sistematização.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL — ART. 7º, INCISOS XXX A XXXIV

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.

Os incisos XXX a XXXII concretizam igualdade em dimensões distintas. O XXX proíbe diferenças remuneratórias, funcionais e admissionais fundadas nos fatores enumerados; o XXXI protege o trabalhador com deficiência quanto a salário e admissão; o XXXII impede que a natureza manual, técnica ou intelectual do trabalho seja, por si, critério de hierarquização jurídica. O inciso XXXIII combina proibição e proteção: a idade mínima geral é dezesseis anos, com aprendizagem a partir de quatorze, e menores de dezoito não podem realizar trabalho noturno, perigoso ou insalubre. O XXXIV equipara direitos entre empregado permanente e trabalhador avulso; ele não diz trabalhador temporário. **Em prova: idade mínima de dezesseis anos, aprendizagem a partir de quatorze, e equiparação do avulso, nunca do temporário.**

O parágrafo único encerra o artigo definindo quais direitos foram constitucionalmente assegurados aos trabalhadores domésticos. A prova costuma trocar incisos incluídos e não incluídos, por isso a literalidade é indispensável.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL — ART. 7º, PARÁGRAFO ÚNICO

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.

Há dois grupos no parágrafo único. O primeiro reúne direitos assegurados diretamente; o segundo contém direitos submetidos às condições estabelecidas em lei e à simplificação de obrigações. Não constam, por exemplo, os incisos V, XI, XIV, XX, XXIII, XXVII, XXIX, XXXII e XXXIV. **A ausência no parágrafo único não permite concluir, sem examinar legislação específica, que nunca exista proteção infraconstitucional; a pergunta constitucional é apenas se o direito foi listado nesse parágrafo.**

QUADRO — LEITURA FUNCIONAL DO ART. 7º

Grupo	Incisos centrais	Pergunta de prova
Emprego e proteção social	I a III	Qual proteção aparece e qual depende de lei?
Remuneração	IV a XII	Há ressalva coletiva, baixa renda ou desvinculação salarial?
Tempo e descanso	XIII a XVII	Qual limite, percentual mínimo ou preferência constitucional?
Família e mercado de trabalho	XVIII a XX	Qual licença ou incentivo está no texto?
Ruptura, saúde e previdência	XXI a XXIV	O direito é preventivo, compensatório ou previdenciário?
Proteção familiar, coletiva e tecnológica	XXV a XXIX	Qual prazo, idade ou forma de produção normativa foi reconhecida?
Igualdade e proteção etária	XXX a XXXIV	A alternativa trocou avulso por temporário ou alterou idade/fator proibido?
Trabalhador doméstico	parágrafo único	O inciso está no primeiro grupo, no grupo condicionado ou fora da lista?

O quadro não substitui a literalidade. Ele organiza o raciocínio para que, diante de uma alternativa, o aluno saiba em qual grupo procurar a palavra alterada. A etapa seguinte mostra como esse catálogo se conecta às demais normas constitucionais do recorte.

O mapa visual abaixo oferece a mesma classificação funcional em formato de consulta rápida.

Art. 7º da Constituição — mapa funcional



Figura de revisão — síntese autoral baseada nas normas e precedentes transcritos nesta aula.

Em palavras, o mapa distribui o art. 7º em oito blocos. Incisos I a III, emprego e proteção social, com despedida, seguro-desemprego e FGTS. Incisos IV a XII, remuneração, com mínimo, piso, irredutibilidade, décimo terceiro, trabalho noturno, proteção do salário e participação nos lucros. Incisos XIII a XVII, tempo e descanso, com jornada, turnos, repouso, serviço extraordinário e férias. Incisos XVIII a XX, família e mercado de trabalho, com as licenças e a proteção do mercado de trabalho da mulher. Incisos XXI a XXIV, ruptura, saúde e previdência, com aviso-prévio, redução de riscos, adicionais e aposentadoria. Incisos XXV a XXIX, proteção familiar, coletiva e tecnológica, com creche, reconhecimento das normas coletivas, automação, acidente e prescrição. Incisos XXX a XXXIV, igualdade e proteção etária, com não discriminação, idade mínima e igualdade do avulso. E o parágrafo único, trabalho doméstico, com direitos assegurados diretamente e direitos condicionados às regras estabelecidas em lei.

O esquema deve ser usado para localizar o grupo; a redação literal transcrita acima continua sendo a fonte do gabarito.

Como cai em prova

A questão abaixo cobra exatamente a operação treinada nesta unidade: verificar se determinado inciso consta ou não da lista do parágrafo único do art. 7º.

QUESTÃO REAL — APLICAÇÃO IMEDIATA

FCC/2025 — TRT da 2ª Região — Analista Judiciário — Área Administrativa. A Constituição assegura aos trabalhadores domésticos, entre outros direitos: (a) proteção contra automação e prescrição quinquenal e bienal; (b) piso salarial e salário-família; (c) proteção do mercado de trabalho da mulher e adicional de insalubridade; (d) salário nunca inferior ao mínimo para remuneração variável e reconhecimento de convenções e acordos coletivos; (e) distinção entre trabalho manual e intelectual e jornada de seis horas em turnos de revezamento.

A resposta é a letra d. O parágrafo único do art. 7º inclui os incisos VII e XXVI. As demais alternativas combinam incisos que não constam da lista: automação (XXVII), prescrição (XXIX), piso salarial (V), proteção do mercado de trabalho da mulher (XX), adicional do inciso XXIII, distinção entre trabalhos (XXXII) e jornada em turnos ininterruptos (XIV). Note que o salário-família (XII) integra o segundo grupo, condicionado às regras estabelecidas em lei, mas a alternativa b é derrubada pelo piso salarial.

12. Direitos coletivos constitucionais: arts. 8º, 9º, 10 e 11

O art. 7º cuida principalmente do catálogo de direitos individuais e reconhece, em seu inciso XXVI, convenções e acordos coletivos. Os arts. 8º a 11 ampliam a visão: apresentam liberdade sindical, greve, participação em colegiados públicos e representação interna. Esta aula oferece apenas o mapa constitucional; organização sindical, greve e negociação coletiva serão aprofundadas nas Aulas 19 e 20.

O art. 8º deve ser lido integralmente porque seus incisos formam um sistema: liberdade, unicidade territorial, representação da categoria, custeio confederativo, liberdade de filiação, participação sindical na negociação, direitos políticos do aposentado filiado e garantia do dirigente.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL — ART. 8º

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Neste ponto, o aluno deve guardar apenas conexões. O inciso I protege a autonomia organizativa contra interferência estatal; o II adota unicidade sindical por base territorial mínima municipal; o III atribui defesa da categoria; o V assegura liberdade negativa de filiação; e o VI vincula sindicato e negociação coletiva. Os incisos IV, VII e VIII possuem regimes próprios e não serão aprofundados aqui. A transcrição integral serve para situá-los, não para antecipar financiamento sindical ou estabilidade.

O direito de greve completa o núcleo de autotutela coletiva. A Constituição atribui aos trabalhadores a decisão sobre oportunidade e interesses, mas remete à lei os serviços essenciais e responsabiliza abusos.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL — ART. 9º

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Greve é direito fundamental, mas não absoluto. O caput protege a decisão coletiva; o § 1º preserva necessidades inadiáveis; e o § 2º prevê consequências para abuso. A disciplina legal, os requisitos e as hipóteses concretas pertencem à aula de greve.

Por fim, os arts. 10 e 11 projetam participação dos trabalhadores em dois ambientes diferentes: colegiados públicos e empresa.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL — ARTS. 10 E 11

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

O art. 10 fala em participação de trabalhadores **e empregadores** nos órgãos públicos pertinentes. O art. 11 exige empresa com **mais de duzentos empregados** e confere ao representante finalidade

exclusiva de entendimento direto. Não se deve confundir esse representante com sindicato nem converter a regra em representação obrigatória para qualquer número de empregados.

Como cai em prova

Os arts. 8º a 11 são cobrados quase sempre por literalidade: número, verbo e destinatário. O item de fixação abaixo reúne, em uma só questão, as cinco trocas mais frequentes.

ITEM DE FIXAÇÃO — ELABORAÇÃO PRÓPRIA

De acordo com os arts. 8º a 11 da Constituição, é correto afirmar que: (a) a fundação de sindicato depende de autorização do Estado, além do registro no órgão competente; (b) é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um Município; (c) o empregado é obrigado a manter-se filiado ao sindicato que negocie em seu nome; (d) cabe à lei definir a oportunidade de exercício do direito de greve e os interesses que devam por meio dele ser defendidos; (e) nas empresas de mais de cem empregados é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores.

A resposta é a letra b, que reproduz o inciso II do art. 8º, com a unicidade sindical e a base territorial mínima municipal. A alternativa a inverte o inciso I, que veda a exigência de autorização estatal e ressalva apenas o registro. A c contraria o inciso V, que assegura a liberdade negativa de filiação. A d inverte o art. 9º: a oportunidade do exercício e os interesses a defender competem aos trabalhadores, e à lei cabe definir os serviços ou atividades essenciais. A e troca o número do art. 11, que exige empresa com mais de duzentos empregados.

13. Ordem econômica e eficácia horizontal: a Constituição como sistema

A Constituição não coloca trabalho e atividade econômica em compartimentos hostis. O art. 1º, IV, já apresentado, reúne valores sociais do trabalho e livre iniciativa. O art. 170 repete essa dupla base e define o fim da ordem econômica: existência digna conforme a justiça social.

NORMA CONSTITUCIONAL LITERAL — ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

III - função social da propriedade;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego.

O caput mostra que livre iniciativa é fundamento da ordem econômica, mas não seu único valor. Valorização do trabalho, existência digna e justiça social orientam a leitura das relações produtivas. A função social da propriedade impede que o poder econômico seja compreendido como liberdade sem finalidade social; a redução de desigualdades e a busca do pleno emprego ligam desenvolvimento e inclusão.

É nesse ambiente que se compreende a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. O empregador exerce poderes de organização, direção e controle, mas continua vinculado à igualdade, à intimidade, à honra, à imagem e às garantias trabalhistas constitucionais. A incidência horizontal não elimina os poderes contratuais; exige que seu exercício seja legítimo, necessário e proporcional.

EXEMPLO APLICADO

Uma empresa precisa controlar acesso a área de segurança e adota identificação compatível com o risco. A finalidade pode ser legítima. Se, porém, o método expõe desnecessariamente dados íntimos ou seleciona empregados por fator discriminatório, a medida pode violar direitos fundamentais. A análise deve perguntar: há base jurídica e finalidade legítima? O meio é adequado e necessário? O sacrifício imposto é proporcional? Essa sequência concretiza razoabilidade sem transformar o julgador em gestor da empresa.

O mesmo raciocínio explica por que direitos fundamentais trabalhistas possuem aplicação imediata, mas podem depender de conformação legislativa para certos efeitos. O art. 5º, § 1º, já transcrito, impede tratá-los como promessas sem força; as expressões “nos termos da lei” ou “na forma da lei” mostram que alguns institutos exigem desenvolvimento normativo.

14. Indisponibilidade e autonomia: introdução aos limites da vontade

O Direito do Trabalho não anula a vontade das partes. Contratos são celebrados, vantagens são concedidas, instrumentos coletivos produzem normas e controvérsias podem ser compostas. O que o sistema faz é controlar **quem dispõe, de qual direito, em que momento, por qual forma e dentro de quais limites**.

Renúncia é a manifestação unilateral pela qual alguém abandona direito de que é titular. Transação é negócio bilateral de concessões recíprocas destinado a prevenir ou encerrar controvérsia. A indisponibilidade restringe a validade dessas figuras quando atingem proteção mínima imperativa ou quando a manifestação resulta de fraude, vício ou desigualdade incompatível com a ordem jurídica.

Três cautelas bastam nesta introdução. Primeiro, nem todo direito trabalhista possui o mesmo grau de indisponibilidade. Segundo, a existência de negociação coletiva não converte todo direito em disponível. Terceiro, a validade de um ato não decorre apenas de o trabalhador ter assinado um

documento. O art. 9º da CLT, já transcrito, invalida o ato fraudulento; a Constituição fornece o núcleo mínimo; e leis específicas disciplinam cada negócio.

O STF fixou parâmetro importante para a autonomia coletiva. A tese é apresentada apenas como limite constitucional geral, sem antecipar o estudo completo das matérias negociáveis.

JURISPRUDÊNCIA LITERAL — STF, TEMA 1046 DA REPERCUSSÃO GERAL

"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis."

A tese contém autorização e limite na mesma frase. Ela reconhece a negociação coletiva mesmo sem descrição específica de vantagens compensatórias, mas preserva direitos absolutamente indisponíveis. Nesta Aula 01, o ponto é metodológico: a norma mais favorável não opera como preferência irrestrita, e o reconhecimento constitucional da autonomia coletiva não significa poder ilimitado de redução. O regime legal das matérias negociáveis e indisponíveis, a adequação setorial e o controle de cláusulas serão estudados nas aulas próprias.

Para localizar o tema no texto legal: os arts. 611-A e 611-B da CLT delimitam, respectivamente, as matérias em que a convenção e o acordo coletivos de trabalho prevalecem sobre a lei e o rol de direitos cuja supressão ou redução constitui objeto ilícito de negociação coletiva. O regime desses dispositivos pertence ao direito coletivo do trabalho; aqui basta saber onde procurá-lo.

SÍNTESE DA UNIDADE III

O art. 7º contém catálogo aberto de direitos e deve ser lido por grupos funcionais. Os arts. 8º a 11 apresentam a dimensão coletiva constitucional. O art. 170 compatibiliza valorização do trabalho e livre iniciativa. A eficácia horizontal projeta igualdade, intimidade e demais direitos fundamentais sobre relações privadas. A vontade individual e coletiva existe, mas atua dentro da Constituição, da lei e do núcleo indisponível.

UNIDADE IV — REVISÃO INTEGRADA E PRÁTICA DE PROVA

15. Roteiro de solução e pontos de controle

Antes da bateria final, reúna o método em uma sequência única. Ao encontrar um caso ou uma alternativa, identifique primeiro o plano em que a questão opera: fundamento do ramo, princípio, fonte, conflito entre normas, mudança legislativa ou direito constitucional. Depois, aplique o teste correspondente.

QUADRO — ALGORITMO DE RESOLUÇÃO

Se a questão apresenta...	Pergunte...	Erro a evitar
Uma desigualdade estrutural	Qual técnica de proteção foi juridicamente prevista?	Decidir por simpatia, sem fonte.
Duas normas potencialmente aplicáveis	Ambas são válidas, vigentes, dirigidas ao caso e realmente conflitantes?	Aplicar maior favorabilidade antes de controlar validade e regra expressa.
Uma vantagem concreta anterior	Ela se incorporou e qual regulamento rege o empregado?	Confundir condição benéfica com norma mais favorável.
Um documento divergente dos fatos	Qual realidade foi comprovada?	Desprezar documentos automaticamente.
Uma lacuna	Existe ausência de disposição legal ou contratual?	Usar integração para afastar norma existente.
Uma lei nova	Quando ocorreu cada fato gerador?	Congelar o contrato pela data de admissão.
Um inciso constitucional	Qual palavra, destinatário, exceção ou prazo está no texto?	Completar a Constituição pela memória de lei ordinária.
Uma cláusula coletiva	Há reconhecimento constitucional e respeito ao núcleo indisponível?	Tratar negociação como sempre inválida ou ilimitada.

Use o algoritmo em ordem. Um erro de **classificação** ocorre quando a alternativa chama sentença normativa de fonte autônoma ou confunde condição benéfica com norma favorável. Um erro de **hierarquia e articulação** aparece quando a alternativa aplica proteção antes de verificar validade, matéria ou regra expressa. Um erro de **literalidade** surge quando banca troca prazo, destinatário, exceção ou verbo da Constituição. Nomear o tipo de erro reduz a chance de aceitar uma alternativa apenas porque ela soa protetiva.

Na dúvida, retorne ao ponto exato do percurso: fatos comprovados para primazia; texto e conjunto normativo para conflito; data do fato gerador para lei no tempo; inciso constitucional para catálogo. **O método não é "favorecer sempre"; é identificar a pergunta jurídica correta antes de escolher a resposta.**

16. Parte A — 20 questões reais para resolução

As questões seguintes derivam de provas reais constantes das fontes fornecidas. Nos enunciados extensos, a redação foi condensada para estudo, com preservação da banca, do ano, do núcleo jurídico e das alternativas decisivas. Resolva sem consultar os comentários. O gabarito aparece apenas na Parte B, onde a mesma lista é repetida integralmente e comentada.

QUESTÃO REAL 1

QUESTÃO 1 — CPCON — Prefeitura de Nova Palmeira/PB — Procurador Municipal — 2025

Considerando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e sua aplicação na interpretação e solução de conflitos nas relações de emprego, é correto afirmar que:

A) a primazia da realidade autoriza desconsiderar integralmente contratos escritos e documentos, decidindo exclusivamente por prova oral.

B) a irrenunciabilidade alcança apenas direitos expressos na CLT.

C) a norma mais favorável determina sempre a aplicação da norma hierarquicamente superior.

D) a proteção visa equilibrar a desigualdade e se desdobra em in dubio pro operario, norma mais favorável e condição mais benéfica, relacionando-se ainda com primazia da realidade e irrenunciabilidade.

E) a inalterabilidade veda toda modificação contratual, inclusive benéfica.

QUESTÃO REAL 2

QUESTÃO 2 — FCC — TRT da 6ª Região — Analista Judiciário, Área Judiciária — 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 REAL 3

QUESTÃO 3 — FCC — TRT da 22ª Região — Técnico Judiciário — 2022

Uma empresa instituiu novo regulamento interno com plano de saúde diferente. Empregado já aderira ao plano do regulamento anterior. Considerando a legislação consolidada e a jurisprudência sumulada do TST,

A) a adesão ao novo plano será revista após dois anos.

B) é vedada a adesão ao novo plano.

C) se ele aderir ao novo plano, sua opção tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema anterior.

D) a adesão só vale se não resultar prejuízo.

E) ele pode combinar o que for mais favorável em cada plano.

QUESTÃO REAL 4

QUESTÃO 4 — FCC — PGE-GO — Procurador do Estado Substituto — 2021

Em relação aos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, é correto afirmar que:

A) a intangibilidade contratual objetiva permite modificar o conteúdo contratual sempre que muda o sujeito empresarial.

B) a irrenunciabilidade decorre do pacta sunt servanda.

C) a CLT não atribui função integrativa aos princípios.

D) pela primazia da realidade sobre a forma, o juiz privilegia a situação de fato devidamente comprovada em detrimento dos documentos ou do rótulo conferido à relação de direito material.

E) a continuidade constitui presunção favorável ao empregador.

QUESTÃO REAL 5

QUESTÃO 5 — FCC — TRT da 21ª Região — Analista Judiciário, Área Administrativa — 2023

Sobre os princípios do Direito do Trabalho,

A) o princípio protetor abrange boa-fé, primazia da realidade e irrenunciabilidade.

B) a irrenunciabilidade decorre do pacta sunt servanda.

C) a norma mais favorável não admite exceções.

D) a primazia da realidade deve ser aplicada a ambas as partes do contrato de trabalho, e não apenas aos trabalhadores.

E) a continuidade veda a rescisão imotivada.

QUESTÃO REAL 6

QUESTÃO 6 — FGV — TST — Juiz do Trabalho Substituto — 2023

Sobre os princípios de Direito do Trabalho, é correto afirmar que:

A) os registros do empregador na carteira de trabalho geram presunção absoluta.

B) na teoria do conglobamento, prefere-se a norma mais favorável após confronto em bloco das normas comparadas.

C) o princípio da proteção atua igualmente no direito individual e nas negociações coletivas.

D) o controle judicial de norma coletiva se pauta pela tutela ao hipossuficiente.

E) toda prestação habitual prevista expressamente no contrato incorpora-se como direito adquirido.

QUESTÃO REAL 7

QUESTÃO 7 — CESPE — TRT da 17ª Região — Analista Judiciário, Área Administrativa — 2009

Julgue o item.

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador não deve ser entendido como absoluto, não sendo aplicado, por exemplo, quando existirem leis de ordem pública a respeito da matéria.

( ) Certo

( ) Errado

QUESTÃO REAL 8

QUESTÃO 8 — FCC — TRT da 15ª Região — Técnico Judiciário, Área Administrativa — 2018

No Direito do Trabalho, as sentenças normativas da Justiça do Trabalho, os costumes e a Convenção Coletiva de Trabalho são classificados, respectivamente, como fontes:

A) formal autônoma, material heterônima e formal autônoma.

B) material autônoma, formal heterônima e formal autônoma.

C) formal autônoma, material heterônima e material heterônima.

D) material heterônima, formal autônoma e material heterônima.

E) formal heterônoma, formal autônoma e formal autônoma.

QUESTÃO REAL 9

QUESTÃO 9 — FCC — TRT da 6ª Região — Técnico Judiciário, Área Administrativa — 2018

O art. 8º da CLT elenca fontes subsidiárias ou supletivas do Direito do Trabalho, não se incluindo:

A) direito comparado.

B) jurisprudência.

C) analogia.

D) usos e costumes.

E) convenção coletiva de trabalho.

QUESTÃO REAL 10

QUESTÃO 10 — VUNESP — Prefeitura de Osasco/SP — Procurador, Classe I — 2024

Sobre fontes, princípios, métodos de interpretação, integração e aplicação do Direito do Trabalho, assinale a alternativa correta.

A) Analogia, costume, equidade e princípios gerais do direito são indicados pelo legislador como procedimentos ou métodos de integração.

B) O juiz aplica intervenção na autonomia coletiva para afastar norma coletiva por outra legal mais benéfica.

C) A norma mais benéfica sempre prevalece irrestritamente.

D) A teoria da acumulação mitigada impede fracionamentos.

E) Leis, decretos e costumes são fontes heterônomas.

QUESTÃO REAL 11

QUESTÃO 11 — FCC — TRT da 2ª Região — Analista Judiciário, Área Judiciária — 2018

Considere as afirmações:

I. Na falta de disposições legais ou contratuais, apenas as fontes expressamente enumeradas podem ser usadas, admitindo-se excepcional prevalência de interesse de classe.

II. Súmulas e enunciados do TST e dos TRTs não podem restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei.

III. No exame de instrumento coletivo, a Justiça pode anulá-lo por juízo de valor, segundo intervenção adequada.

Está correto apenas o que se afirma em:

A) I.

B) II.

C) II e III.

D) I e III.

E) I e II.

QUESTÃO REAL 12

QUESTÃO 12 — FCC — TRT da 17ª Região — Analista Judiciário — 2022

Ao analisar convenção coletiva juntada ao processo, o juiz do trabalho deverá pautar-se pelo princípio de:

A) intocabilidade da autonomia coletiva.

B) intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

C) observância irrestrita dos princípios trabalhistas.

D) respeito ao direito comum sempre que mais favorável.

E) salvaguarda dos interesses do trabalhador hipossuficiente.

QUESTÃO REAL 13

QUESTÃO 13 — CESPE — TRT da 8ª Região — Analista Judiciário, Área Administrativa — 2016

Julgue o item.

A sentença normativa é fonte do Direito do Trabalho, mas não o são os atos normativos do Poder Executivo.

( ) Certo

( ) Errado

QUESTÃO REAL 14

QUESTÃO 14 — CESPE — TRT da 8ª Região — Analista Judiciário, Área Administrativa — 2016

Julgue o item.

Os princípios gerais de direito não são aplicados na interpretação das normas do Direito do Trabalho, ainda que subsidiariamente.

( ) Certo

( ) Errado

QUESTÃO REAL 15

QUESTÃO 15 — FCC — TRT da 2ª Região — Oficial de Justiça — 2025

De acordo com a Constituição e com as regras de proteção ao salário,

A) é vedada qualquer redução salarial, inclusive coletiva.

B) o empregador pode reduzir salário mediante justificativa prévia.

C) empregado com diploma superior pode reduzir salário individualmente.

D) é garantida a irredutibilidade, admitida redução prevista em convenção ou acordo coletivo.

E) empregado que recebe duas vezes o teto previdenciário pode reduzir salário por acordo individual.

QUESTÃO REAL 16

QUESTÃO 16 — FCC — TRT da 2ª Região — Analista Judiciário, Área Administrativa — 2025

A Constituição assegura aos trabalhadores domésticos, entre outros direitos:

A) proteção contra automação e prescrição quinquenal e bienal.

B) piso salarial e salário-família.

C) proteção do mercado de trabalho da mulher e adicional de insalubridade.

D) salário nunca inferior ao mínimo para remuneração variável e reconhecimento de convenções e acordos coletivos.

E) distinção entre trabalho manual e intelectual e jornada de seis horas em turnos de revezamento.

QUESTÃO REAL 17

QUESTÃO 17 — FCC — TRT da 6ª Região — Técnico Judiciário — 2025

Entre os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais está:

A) seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir indenização quando incorrer em dolo ou culpa.

B) igualdade entre trabalhador permanente e temporário.

C) adicional apenas para atividades insalubres ou perigosas, excluídas as penosas.

D) salário-família para todos os dependentes, sem critério de renda.

E) assistência em creches até seis anos.

QUESTÃO REAL 18

QUESTÃO 18 — FCC — TRT da 20ª Região — 2024

A Constituição prevê aos trabalhadores urbanos e rurais o direito:

A) à participação nos lucros vinculada à remuneração.

B) à irredutibilidade salarial sem exceção coletiva.

C) ao piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

D) à jornada de oito horas em turnos ininterruptos de revezamento.

E) à assistência em creches até sete anos.

QUESTÃO REAL 19

QUESTÃO 19 — FGV — OAB, XXX Exame de Ordem — 2019

Vera Lúcia tem 17 anos e foi contratada como atendente de loja de conveniência, em escala de 12 por 36 horas, das 19h às 7h, prevista em acordo coletivo. A CTPS foi assinada. Assinale a afirmativa correta.

A) A hipótese trata de trabalho proibido.

B) O contrato é plenamente válido.

C) A situação retrata atividade com objeto ilícito.

D) Apenas a escala deve ser alterada, porque a idade impede 12 por 36.

QUESTÃO REAL 20

QUESTÃO 20 — FCC — TRT da 4ª Região — Analista Judiciário — 2022

Empregada doméstica trabalha em residência onde há tanque de óleo diesel para gerador. Com base apenas nos direitos assegurados pelo parágrafo único do art. 7º da Constituição,

A) perceberá adicional de insalubridade de 25%.

B) perceberá adicional de periculosidade de 30% do salário básico.

C) perceberá adicional de periculosidade de 30% da remuneração.

D) perceberá adicional de insalubridade de 30%.

E) não fará jus ao adicional de periculosidade com fundamento no rol constitucional dos domésticos.

17. Parte B — As mesmas 20 questões comentadas

A lista a seguir repete integralmente as mesmas 20 questões, na forma editorial apresentada na Parte A. Agora, cada item recebe gabarito, fundamento e análise das alternativas.

QUESTÃO REAL 1

QUESTÃO 1 — CPCON — Prefeitura de Nova Palmeira/PB — Procurador Municipal — 2025

Considerando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e sua aplicação na interpretação e solução de conflitos nas relações de emprego, é correto afirmar que:

A) a primazia da realidade autoriza desconsiderar integralmente contratos escritos e documentos, decidindo exclusivamente por prova oral.

B) a irrenunciabilidade alcança apenas direitos expressos na CLT.

C) a norma mais favorável determina sempre a aplicação da norma hierarquicamente superior.

D) a proteção visa equilibrar a desigualdade e se desdobra em in dubio pro operario, norma mais favorável e condição mais benéfica, relacionando-se ainda com primazia da realidade e irrenunciabilidade.

E) a inalterabilidade veda toda modificação contratual, inclusive benéfica.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 1

Gabarito: D. A alternativa reúne corretamente os três desdobramentos clássicos da proteção e os relaciona a princípios que controlam a realidade da prestação e a disponibilidade dos direitos. A letra A absolutiza a primazia e elimina documentos; B restringe indevidamente a indisponibilidade; C confunde maior favorabilidade com hierarquia rígida; E transforma proteção contra prejuízo em proibição de qualquer mudança.

QUESTÃO REAL 2

QUESTÃO 2 — FCC — TRT da 6ª Região — Analista Judiciário, Área Judiciária — 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.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 2

Gabarito: D. A condição mais benéfica protege a vantagem regulamentar de quem já estava alcançado por ela, exatamente como no item I da Súmula 51 do TST: "As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento." A alternativa A descreve a norma mais favorável, que pressupõe conflito entre normas distintas. A B descreve o in dubio pro operario, que pressupõe dúvida interpretativa sobre uma única norma. A C absolutiza a prevalência do negociado sobre o legislado e ignora o controle de validade e o núcleo indisponível. A E reproduz a redação revogada do art. 620 da CLT: desde a Lei nº 13.467/2017, as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecem sobre as estipuladas em convenção coletiva.

QUESTÃO REAL 3

QUESTÃO 3 — FCC — TRT da 22ª Região — Técnico Judiciário — 2022

Uma empresa instituiu novo regulamento interno com plano de saúde diferente. Empregado já aderira ao plano do regulamento anterior. Considerando a legislação consolidada e a jurisprudência sumulada do TST,

A) a adesão ao novo plano será revista após dois anos.

B) é vedada a adesão ao novo plano.

C) se ele aderir ao novo plano, sua opção tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema anterior.

D) a adesão só vale se não resultar prejuízo.

E) ele pode combinar o que for mais favorável em cada plano.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 3

Gabarito: C. O item II da Súmula 51 do TST dispõe literalmente: "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." A alternativa A cria prazo de revisão sem previsão normativa. A B veda uma adesão que o verbete expressamente admite. A D condiciona a opção à ausência de prejuízo, requisito que o verbete não estabelece para a hipótese de coexistência de regulamentos. A E propõe justamente a combinação de sistemas que o item II impede, que é a teoria da acumulação rejeitada no estudo dos critérios de comparação.

QUESTÃO REAL 4

QUESTÃO 4 — FCC — PGE-GO — Procurador do Estado Substituto — 2021

Em relação aos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, é correto afirmar que:

A) a intangibilidade contratual objetiva permite modificar o conteúdo contratual sempre que muda o sujeito empresarial.

B) a irrenunciabilidade decorre do pacta sunt servanda.

C) a CLT não atribui função integrativa aos princípios.

D) pela primazia da realidade sobre a forma, o juiz privilegia a situação de fato devidamente comprovada em detrimento dos documentos ou do rótulo conferido à relação de direito material.

E) a continuidade constitui presunção favorável ao empregador.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 4

Gabarito: D. Primazia da realidade exige fato devidamente comprovado; não é licença para ignorar a prova documental. A CLT reforça o controle da fraude no art. 9º: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação." A continuidade favorece o empregado, não o empregador.

QUESTÃO REAL 5

QUESTÃO 5 — FCC — TRT da 21ª Região — Analista Judiciário, Área Administrativa — 2023

Sobre os princípios do Direito do Trabalho,

A) o princípio protetor abrange boa-fé, primazia da realidade e irrenunciabilidade.

B) a irrenunciabilidade decorre do pacta sunt servanda.

C) a norma mais favorável não admite exceções.

D) a primazia da realidade deve ser aplicada a ambas as partes do contrato de trabalho, e não apenas aos trabalhadores.

E) a continuidade veda a rescisão imotivada.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 5

Gabarito: D. A realidade demonstrada pode beneficiar qualquer das partes; o princípio não é regra de vitória automática do trabalhador. Atenção à diferença de verbo que separa esta questão da Questão 1: o desdobramento clássico do princípio protetor é tríplice, norma mais favorável, condição mais benéfica e in dubio pro operario. Primazia da realidade, continuidade, irrenunciabilidade e boa-fé são princípios autônomos que se relacionam com a proteção sem integrá-la. Por isso a Questão 1 acerta ao dizer que a proteção se relaciona com primazia e irrenunciabilidade, e a alternativa A desta questão erra ao dizer que o princípio protetor as abrange. A B inverte o fundamento, pois a irrenunciabilidade decorre da imperatividade das normas trabalhistas e não do pacta sunt servanda. A C absolutiza a norma mais favorável. A E converte a continuidade em vedação de dispensa, efeito que ela não produz.

QUESTÃO REAL 6

QUESTÃO 6 — FGV — TST — Juiz do Trabalho Substituto — 2023

Sobre os princípios de Direito do Trabalho, é correto afirmar que:

A) os registros do empregador na carteira de trabalho geram presunção absoluta.

B) na teoria do conglobamento, prefere-se a norma mais favorável após confronto em bloco das normas comparadas.

C) o princípio da proteção atua igualmente no direito individual e nas negociações coletivas.

D) o controle judicial de norma coletiva se pauta pela tutela ao hipossuficiente.

E) toda prestação habitual prevista expressamente no contrato incorpora-se como direito adquirido.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 6

Gabarito: B. O conglobamento compara cada conjunto normativo globalmente e prefere o conjunto mais favorável, sem recortar vantagens isoladas de vários instrumentos. Registros não têm presunção absoluta; a proteção responde sobretudo à assimetria individual; o controle coletivo não se pauta simplesmente por hipossuficiência; e habitualidade não incorpora qualquer prestação sem exame de sua natureza e de sua fonte.

QUESTÃO REAL 7

QUESTÃO 7 — CESPE — TRT da 17ª Região — Analista Judiciário, Área Administrativa — 2009

Julgue o item.

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador não deve ser entendido como absoluto, não sendo aplicado, por exemplo, quando existirem leis de ordem pública a respeito da matéria.

( ) Certo

( ) Errado

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 7

Gabarito: Certo. A maior favorabilidade pressupõe normas válidas e aplicáveis e não afasta a Constituição, as normas de ordem pública nem as regras legais expressas de prevalência, como a do art. 620 da CLT. Como reforço contemporâneo, e não como fundamento da época da prova, o STF fixou no Tema 1046, em 2022, que a autonomia coletiva opera com respeito aos direitos absolutamente indisponíveis. A proteção, portanto, não é absoluta.

QUESTÃO REAL 8

QUESTÃO 8 — FCC — TRT da 15ª Região — Técnico Judiciário, Área Administrativa — 2018

No Direito do Trabalho, as sentenças normativas da Justiça do Trabalho, os costumes e a Convenção Coletiva de Trabalho são classificados, respectivamente, como fontes:

A) formal autônoma, material heterônima e formal autônoma.

B) material autônoma, formal heterônima e formal autônoma.

C) formal autônoma, material heterônima e material heterônima.

D) material heterônima, formal autônoma e material heterônima.

E) formal heterônoma, formal autônoma e formal autônoma.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 8

Gabarito: E. A sentença normativa é formal heterônoma porque provém da Justiça do Trabalho; costume e convenção coletiva são classificados, na linha majoritária cobrada, como formais autônomos. A Constituição prevê literalmente, no art. 7º, XXVI: "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho". O art. 114, § 2º, transcrito na unidade de fontes, explica a atuação normativa jurisdicional.

QUESTÃO REAL 9

QUESTÃO 9 — FCC — TRT da 6ª Região — Técnico Judiciário, Área Administrativa — 2018

O art. 8º da CLT elenca fontes subsidiárias ou supletivas do Direito do Trabalho, não se incluindo:

A) direito comparado.

B) jurisprudência.

C) analogia.

D) usos e costumes.

E) convenção coletiva de trabalho.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 9

Gabarito: E. O caput do art. 8º da CLT enumera a jurisprudência, a analogia, a equidade, os princípios e normas gerais de direito, os usos e costumes e o direito comparado para a falta de disposições legais ou contratuais, o que torna corretas, como meios ali previstos, as alternativas A, B, C e D. A convenção coletiva é fonte formal autônoma de produção normativa, reconhecida pelo art. 7º, XXVI, da Constituição, e não meio subsidiário de integração enumerado nesse dispositivo.

QUESTÃO REAL 10

QUESTÃO 10 — VUNESP — Prefeitura de Osasco/SP — Procurador, Classe I — 2024

Sobre fontes, princípios, métodos de interpretação, integração e aplicação do Direito do Trabalho, assinale a alternativa correta.

A) Analogia, costume, equidade e princípios gerais do direito são indicados pelo legislador como procedimentos ou métodos de integração.

B) O juiz aplica intervenção na autonomia coletiva para afastar norma coletiva por outra legal mais benéfica.

C) A norma mais benéfica sempre prevalece irrestritamente.

D) A teoria da acumulação mitigada impede fracionamentos.

E) Leis, decretos e costumes são fontes heterônomas.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 10

Gabarito: A. A alternativa corresponde ao art. 8º da CLT e à função integrativa de analogia, costumes, equidade e princípios. B inverte "intervenção mínima"; C absolutiza proteção; D atribui ao critério errado a proibição de fracionar; E classifica o costume como necessariamente heterônomo, contra a classificação predominante usada pela banca.

QUESTÃO REAL 11

QUESTÃO 11 — FCC — TRT da 2ª Região — Analista Judiciário, Área Judiciária — 2018

Considere as afirmações:

I. Na falta de disposições legais ou contratuais, apenas as fontes expressamente enumeradas podem ser usadas, admitindo-se excepcional prevalência de interesse de classe.

II. Súmulas e enunciados do TST e dos TRTs não podem restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei.

III. No exame de instrumento coletivo, a Justiça pode anulá-lo por juízo de valor, segundo intervenção adequada.

Está correto apenas o que se afirma em:

A) I.

B) II.

C) II e III.

D) I e III.

E) I e II.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 11

Gabarito: B. Apenas a afirmação II está correta, por reproduzir o art. 8º, § 2º, da CLT, que impede a enunciados jurisprudenciais restringir direitos legalmente previstos ou criar obrigações sem previsão em lei. A afirmação I contraria a parte final do caput do art. 8º, que exige que nenhum

interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público; esse é o erro decisivo e literal. Em reforço, a afirmação I ainda trata a enumeração legal como lista fechada, leitura que a doutrina não acompanha de forma pacífica. A afirmação III inverte o art. 8º, § 3º, que impõe exame dos elementos essenciais do negócio jurídico e intervenção mínima, e não juízo de valor amplo.

QUESTÃO REAL 12

QUESTÃO 12 — FCC — TRT da 17ª Região — Analista Judiciário — 2022

Ao analisar convenção coletiva juntada ao processo, o juiz do trabalho deverá pautar-se pelo princípio de:

A) intocabilidade da autonomia coletiva.

B) intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

C) observância irrestrita dos princípios trabalhistas.

D) respeito ao direito comum sempre que mais favorável.

E) salvaguarda dos interesses do trabalhador hipossuficiente.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 12

Gabarito: B. O art. 8º, § 3º, da CLT determina que, no exame de convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho "balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva". A alternativa A cria uma intocabilidade que a lei não estabelece, pois intervenção mínima não significa ausência de controle. A C substitui o critério legal expresso por observância irrestrita de princípios. A D transforma o direito comum, que é fonte subsidiária pelo art. 8º, § 1º, em parâmetro de controle do instrumento coletivo. A E elege a hipossuficiência como critério de controle, o que o dispositivo não faz.

QUESTÃO REAL 13

QUESTÃO 13 — CESPE — TRT da 8ª Região — Analista Judiciário, Área Administrativa — 2016

Julgue o item.

A sentença normativa é fonte do Direito do Trabalho, mas não o são os atos normativos do Poder Executivo.

( ) Certo

( ) Errado

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 13

Gabarito: Errado. Sentenças normativas e atos normativos do Poder Executivo podem constituir fontes formais heterônomas. O erro está em negar essa condição aos atos normativos executivos. A classificação heterônoma indica produção externa aos destinatários, não produção exclusiva pelo Legislativo.

QUESTÃO REAL 14

QUESTÃO 14 — CESPE — TRT da 8ª Região — Analista Judiciário, Área Administrativa — 2016

Julgue o item.

Os princípios gerais de direito não são aplicados na interpretação das normas do Direito do Trabalho, ainda que subsidiariamente.

( ) Certo

( ) Errado

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 14

Gabarito: Errado. O caput do art. 8º da CLT autoriza expressamente "outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho" quando faltarem disposições legais ou contratuais. Princípios exercem função integrativa e também informadora e interpretativa.

QUESTÃO REAL 15

QUESTÃO 15 — FCC — TRT da 2ª Região — Oficial de Justiça — 2025

De acordo com a Constituição e com as regras de proteção ao salário,

A) é vedada qualquer redução salarial, inclusive coletiva.

B) o empregador pode reduzir salário mediante justificativa prévia.

C) empregado com diploma superior pode reduzir salário individualmente.

D) é garantida a irredutibilidade, admitida redução prevista em convenção ou acordo coletivo.

E) empregado que recebe duas vezes o teto previdenciário pode reduzir salário por acordo individual.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 15

Gabarito: D. A literalidade constitucional resolve o item: art. 7º, VI, "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo". A exceção exige instrumento coletivo; diploma superior ou remuneração elevada não substituem, por si, a forma constitucional.

QUESTÃO REAL 16

QUESTÃO 16 — FCC — TRT da 2ª Região — Analista Judiciário, Área Administrativa — 2025

A Constituição assegura aos trabalhadores domésticos, entre outros direitos:

A) proteção contra automação e prescrição quinquenal e bienal.

B) piso salarial e salário-família.

C) proteção do mercado de trabalho da mulher e adicional de insalubridade.

D) salário nunca inferior ao mínimo para remuneração variável e reconhecimento de convenções e acordos coletivos.

E) distinção entre trabalho manual e intelectual e jornada de seis horas em turnos de revezamento.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 16

Gabarito: D. O parágrafo único do art. 7º inclui os incisos VII e XXVI entre os direitos dos domésticos: garantia de salário nunca inferior ao mínimo para remuneração variável e reconhecimento de convenções e acordos coletivos. Piso, proteção contra automação, adicional do inciso XXIII, prescrição do XXIX, distinção do XXXII e jornada do XIV não integram a lista constitucional.

QUESTÃO REAL 17

QUESTÃO 17 — FCC — TRT da 6ª Região — Técnico Judiciário — 2025

Entre os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais está:

A) seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir indenização quando incorrer em dolo ou culpa.

B) igualdade entre trabalhador permanente e temporário.

C) adicional apenas para atividades insalubres ou perigosas, excluídas as penosas.

D) salário-família para todos os dependentes, sem critério de renda.

E) assistência em creches até seis anos.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 17

Gabarito: A. É a reprodução do art. 7º, XXVIII: seguro acidentário a cargo do empregador, sem excluir indenização em caso de dolo ou culpa. A Constituição equipara empregado permanente e avulso, inclui atividades penosas, condiciona salário-família à baixa renda e fixa assistência em creches até cinco anos.

QUESTÃO REAL 18

QUESTÃO 18 — FCC — TRT da 20ª Região — 2024

A Constituição prevê aos trabalhadores urbanos e rurais o direito:

A) à participação nos lucros vinculada à remuneração.

B) à irredutibilidade salarial sem exceção coletiva.

C) ao piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

D) à jornada de oito horas em turnos ininterruptos de revezamento.

E) à assistência em creches até sete anos.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 18

Gabarito: C. O art. 7º, V, assegura “piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”. A participação nos lucros é desvinculada da remuneração; a irredutibilidade admite exceção coletiva; turnos ininterruptos têm jornada constitucional de seis horas, salvo negociação; e a assistência em creche vai até cinco anos.

QUESTÃO REAL 19

QUESTÃO 19 — FGV — OAB, XXX Exame de Ordem — 2019

Vera Lúcia tem 17 anos e foi contratada como atendente de loja de conveniência, em escala de 12 por 36 horas, das 19h às 7h, prevista em acordo coletivo. A CTPS foi assinada. Assinale a afirmativa correta.

A) A hipótese trata de trabalho proibido.

B) O contrato é plenamente válido.

C) A situação retrata atividade com objeto ilícito.

D) Apenas a escala deve ser alterada, porque a idade impede 12 por 36.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 19

Gabarito: A. A Constituição, art. 7º, XXXIII, proíbe trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos. Como o horário atravessa a noite, trata-se de trabalho proibido para a adolescente. A alternativa B é incorreta porque a previsão em acordo coletivo não supera vedação constitucional de proteção etária. A C confunde trabalho proibido com objeto ilícito: a atividade de atendente em loja de conveniência é lícita, e o que a Constituição veda é a submissão de menor de dezoito anos ao trabalho noturno. A D aponta a escala 12 por 36 como o vício, quando o problema está no horário noturno.

QUESTÃO REAL 20

QUESTÃO 20 — FCC — TRT da 4ª Região — Analista Judiciário — 2022

Empregada doméstica trabalha em residência onde há tanque de óleo diesel para gerador. Com base apenas nos direitos assegurados pelo parágrafo único do art. 7º da Constituição,

A) perceberá adicional de insalubridade de 25%.

B) perceberá adicional de periculosidade de 30% do salário básico.

C) perceberá adicional de periculosidade de 30% da remuneração.

D) perceberá adicional de insalubridade de 30%.

E) não fará jus ao adicional de periculosidade com fundamento no rol constitucional dos domésticos.

COMENTÁRIO DA QUESTÃO 20

Gabarito: E. O inciso XXIII, que prevê adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas, não aparece na lista do parágrafo único do art. 7º para trabalhadores domésticos. A questão limita expressamente o fundamento ao rol constitucional. Não se devem transportar percentuais ou bases de cálculo de regimes legais diversos. Registre-se, para evitar conclusão apressada em sentido contrário, que a Lei Complementar nº 150/2015 também não assegurou adicional de insalubridade ou de periculosidade ao empregado doméstico.

18. Bloco complementar de fixação

Os itens seguintes não reproduzem provas anteriores; foram elaborados para esta aula e estão sinalizados como tais. Eles cobrem três pontos do recorte que a bateria de questões reais não alcançou: a aplicação da lei no tempo, a distinção entre direito adquirido e condição mais benéfica, e a leitura da ordem econômica em conjunto com a eficácia horizontal. Cada item traz comentário imediato.

ITEM DE FIXAÇÃO 1 — ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Contrato de trabalho iniciado em março de 2014 permaneceu em curso após a vigência da Lei nº 13.467/2017. Discute-se, em juízo, determinada parcela legal decorrente de fatos mensais sucessivos, alguns anteriores e outros posteriores a 11 de novembro de 2017. Considerando a tese firmada no Tema 23 dos recursos repetitivos do TST, é correto afirmar que:

A) toda a parcela é regida pela lei vigente na data de admissão, pois o contrato é anterior à reforma.

B) toda a parcela é regida pela lei nova, que retroage para alcançar os fatos anteriores à sua vigência.

C) os fatos geradores anteriores à vigência da lei nova seguem a disciplina então aplicável, e os posteriores submetem-se imediatamente à lei nova.

D) a lei nova só alcançaria o contrato se houvesse aditivo contratual expresso.

E) a aplicação da lei nova depende de o empregado ter sido admitido após a sua vigência.

COMENTÁRIO DO ITEM 1

Gabarito: C. O Tema 23 do TST fixou que a Lei nº 13.467/2017 tem aplicação imediata aos contratos em curso, regulando os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores se efetivaram a partir de sua vigência. O corte é feito pelo fato gerador, não pela data de admissão. A alternativa A congela o contrato pela admissão, erro que o quadro-algoritmo desta aula identifica expressamente. A B confunde efeito imediato com retroatividade. A D cria requisito inexistente. A E repete, por outro caminho, o erro da alternativa A.

ITEM DE FIXAÇÃO 2 — ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Sobre a distinção entre direito adquirido e condição mais benéfica, é correto afirmar que:

A) toda prestação habitual prevista no contrato converte-se automaticamente em direito adquirido no sentido do art. 5º, XXXVI, da Constituição.

B) direito adquirido, no sentido técnico do art. 5º, XXXVI, da Constituição e do art. 6º da LINDB, pressupõe a sucessão de leis no tempo, ao passo que a condição mais benéfica decorre da incorporação de vantagem ao contrato de trabalho.

C) a condição mais benéfica autoriza o empregado a combinar as cláusulas mais vantajosas de dois regulamentos coexistentes.

D) o direito adquirido impede que lei nova alcance qualquer efeito de contrato em curso.

E) direito adquirido e condição mais benéfica são expressões sinônimas.

COMENTÁRIO DO ITEM 2

Gabarito: B. Direito adquirido nasce do jogo entre norma e tempo: é o direito já exercível, ou com termo ou condição fixados, antes da lei nova. Condição mais benéfica nasce do jogo entre norma e contrato individual: é vantagem regularmente incorporada por regulamento empresarial ou prática reiterada. A alternativa A é justamente a armadilha da Questão 6 desta aula, pois habitualidade não converte prestação em direito adquirido sem o requisito de mudança de lei no tempo. A C contraria o item II da Súmula 51 do TST. A D confunde direito adquirido com congelamento contratual e contraria o efeito imediato do art. 6º da LINDB e do art. 912 da CLT. A E ignora que os fundamentos e os limites são distintos.

ITEM DE FIXAÇÃO 3 — ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Sobre a ordem econômica constitucional e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, é correto afirmar que:

A) a ordem econômica é fundada exclusivamente na livre iniciativa, sem referência ao trabalho humano.

B) a eficácia horizontal elimina os poderes de organização, direção e controle do empregador.

C) a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e tem por fim assegurar a todos existência digna conforme os ditames da justiça social, e os direitos fundamentais incidem também sobre a relação privada de trabalho, exigindo que o exercício dos poderes empresariais seja legítimo, adequado, necessário e proporcional.

D) por serem de aplicação imediata, os direitos fundamentais dispensam qualquer conformação legislativa, mesmo quando o texto constitucional remete à lei.

E) a função social da propriedade não integra os princípios da ordem econômica.

COMENTÁRIO DO ITEM 3

Gabarito: C. A alternativa C reúne o caput do art. 170 e a lógica da incidência horizontal trabalhada na Unidade III. A A suprime a valorização do trabalho humano, que é fundamento expresso do art.

170. A B confunde limitação com supressão: a incidência horizontal não elimina os poderes contratuais, apenas condiciona seu exercício. A D absolutiza o art. 5º, § 1º, e desconsidera que expressões como “nos termos da lei” e “na forma da lei” exigem desenvolvimento normativo para determinados efeitos. A E contraria o art. 170, III.

GABARITO CONSOLIDADO

1-D | 2-D | 3-C | 4-D | 5-D | 6-B | 7-Certo | 8-E | 9-E | 10-A

11-B | 12-B | 13-Errado | 14-Errado | 15-D | 16-D | 17-A | 18-C | 19-A | 20-E

Bloco complementar de fixação: Item 1-C | Item 2-B | Item 3-C

FECHAMENTO

A aula abriu com quatro perguntas. Elas agora podem ser respondidas em uma frase cada, e essa é a melhor forma de medir se a base ficou de pé.

Por que existe proteção trabalhista? Porque a Constituição vincula a ordem jurídica à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e reconhece que a autonomia privada, em ambiente de dependência econômica, não produz necessariamente equilíbrio real. Proteção é compatibilização, não negação da empresa.

Qual é a função de cada princípio? A norma mais favorável resolve conflito entre normas, comparadas por conjuntos. A condição mais benéfica preserva vantagem já incorporada ao contrato. O in dubio pro operario atua sobre dúvida interpretativa real. A primazia da realidade exige fato comprovado. A continuidade, a indisponibilidade, a boa-fé e a razoabilidade delimitam o exercício de posições jurídicas sem afastar texto legal inequívoco.

De onde vêm as normas aplicáveis? De fontes formais, heterônomas ou autônomas, cuja classificação localiza a origem sem decidir a prevalência. Antes de comparar favorabilidade, o intérprete controla validade, vigência, alcance subjetivo e material e regra específica de articulação. Na falta de disposição legal ou contratual, o art. 8º da CLT indica os meios de integração da lacuna.

Como a Constituição organiza os direitos sociais do trabalhador? O art. 7º traz catálogo aberto, lido com mais eficiência por grupos funcionais, e um parágrafo único que separa os direitos assegurados diretamente aos domésticos daqueles condicionados às regras estabelecidas em lei. Os arts. 8º a 11 desenham a dimensão coletiva e o art. 170 recoloca trabalho e livre iniciativa na mesma ordem econômica.

Se qualquer uma dessas quatro respostas ainda não sai com naturalidade, o retorno deve ser ao tópico correspondente, e não à bateria de questões.

A aula seguinte parte deste alicerce para examinar a relação de emprego e seus sujeitos, quando os conceitos aqui fixados deixam de ser arquitetura e passam a ser critério de decisão em cada caso concreto.

REFERÊNCIAS

Fontes normativas e jurisprudenciais efetivamente utilizadas nesta aula, na ordem em que foram transcritas.

LEGISLAÇÃO

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: arts. 1º; 5º, caput, X, XXXVI e §§ 1º, 2º e 3º; 6º, caput; 7º, caput, incisos I a XXXIV e parágrafo único; 8º; 9º; 10; 11; 114, § 2º; e 170, caput e incisos III, VII e VIII.

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho: arts. 8º, caput e §§ 1º, 2º e 3º; 9º; 620, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017; e 912. Menção de localização, sem transcrição: arts. 611-A e 611-B.

Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro: art. 6º, caput e §§ 1º, 2º e 3º.

Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Código Civil: art. 104. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, mencionada no comentário da Questão 20.

JURISPRUDÊNCIA

Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 51, itens I e II.

Tribunal Superior do Trabalho, Tema 23 dos recursos repetitivos. Supremo Tribunal Federal, Tema 1046 da repercussão geral.

QUESTÕES

As 20 questões das Partes A e B provêm de provas aplicadas pelas bancas CPCON, FCC, CESPE, FGV e VUNESP, com a identificação de banca, órgão, cargo e ano no cabeçalho de cada item.

Nos enunciados extensos, a redação foi condensada para estudo, com preservação do núcleo jurídico e das alternativas decisivas. Os três itens do bloco complementar são de elaboração própria e estão assim identificados.

OBSERVAÇÃO EDITORIAL

Os quatro esquemas visuais são sínteses autorais construídas a partir das normas e dos precedentes transcritos nesta aula, e cada um deles conta com equivalente textual no corpo, de modo que o conteúdo permanece acessível na leitura sem imagens.