

**NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO**  
Profa. Graciane Saliba

Índice

1. DOS PRINCÍPIOS E DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO
2. DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (art. 7º ao 11 da CF/88)
3. DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: requisitos e distinção
4. DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO *stricto sensu*: do empregado e do empregador (conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho)
5. DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: conceito, classificação e características
6. DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: alteração unilateral e bilateral; o *jus variandi*
7. DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: caracterização e distinção
8. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: das justas causas, da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização. Do aviso prévio)
9. DA DURAÇÃO DO TRABALHO (da jornada de trabalho, dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário)
10. DO SALÁRIO-MÍNIMO: irredutibilidade e garantia
11. DAS FÉRIAS: do direito às férias e da sua duração, da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias
12. DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO: conceito e distinções, composição do salário, modalidades de salário, formas e meios de pagamento do salário, 13º salário
13. DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA
14. DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: das atividades perigosas ou insalubres
15. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR
16. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER (da estabilidade da gestante; da licença-maternidade)

## 1. DOS PRINCÍPIOS E DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

### 1.1 Tríplice função dos princípios

- Informativa (legislador)
- Normativa
- Interpretativa

### 1.2 Princípio da proteção

- a) Normas de proteção ao trabalhador, direitos para o hipossuficiente, para estabelecer um equilíbrio entre as partes.
- b) Dividido em norma mais benéfica (ex.: art. 473, III, CLT x art. 10, parágrafo 1º do ADCT; Súmula 202, TST; exceção da nova redação do art. 620, CLT, no qual o acordo

prevalecerá sobre convenção), condição mais benéfica (art. 468, CLT; Súmula 51 e 288, TST) e in dubio pro operario.

Exceção: no direito coletivo, em que não se pode aplicar a ultratividade! Reforma trabalhista inseriu o parágrafo 3º do art. 614, CLT: “Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”.

### **1.3 Princípio da imperatividade**

Prevalecem as regras cogentes, obrigatórias. Limitação da autonomia da vontade. As normas de trabalho são imperativas ou obrigatórias, não podendo haver transações, renúncia em relação a essas normas ou direitos trabalhistas, salvo se houver previsão conforme os artigos 9º, 444 e 468 da CLT.

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.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (inserção de parágrafo único com a Reforma Trabalhista: “a livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”).

### **1.4 Princípio da primazia da realidade sobre a forma**

A realidade se sobrepõe aos documentos.

### **1.5 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva**

É vedada a alteração contratual que cause prejuízo para o empregado, mesmo se houver consentimento.

Art. 468, CLT.

### **1.6 Princípio da continuidade da relação de emprego.**

Em regra o contrato de trabalho é por tempo indeterminado.

Súmula 212, TST

### **1.7 Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas**

Os direitos trabalhistas, na vigência do contrato de trabalho, são, em regra, irrenunciáveis. Mesmo com o comum acordo, o direito é irrenunciável.

- Princípio da irredutibilidade salarial

- Princípio da intangibilidade salarial. Em regra é impenhorável, intangível e irredutível.

Exceção com a Reforma Trabalhista: No **Princípio da irrenunciabilidade**, o empregado não pode, em regra, despojar-se do direito subjetivo do qual é titular e que pode ser exercido perante o empregador. Presume-se o vício na manifestação de vontade do empregado hipossuficiente quando se manifesta no sentido de renunciar a determinado direito trabalhista, na formação ou durante a execução do contrato de trabalho.

A REFORMA TRABALHISTA, lei 13.467/2017, trouxe uma exceção, ao possibilitar o negociado sobre o legislado no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Os trabalhadores com faixa salarial elevada e portadores de diploma de nível superior podem negociar condições de trabalho menos benéficas quando comparadas com os direitos trabalhistas previstos na legislação, salvo aqueles garantidos na Constituição Federal.

**Art. 444. Parágrafo único.** A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Para guardar: Impróprio ICI!

**Im:** imperatividade das normas

**Pro:** princípio da proteção

**Prio:** Princípio da primazia da realidade sobre a forma

**I:** irrenunciabilidade e indisponibilidade, com a irredutibilidade salarial e intangibilidade salarial. (lembre da exceção com a Reforma trabalhista!!!)

**C:** Continuidade da relação de emprego

**I:** inalterabilidade contratual lesiva

## **B) FONTES**

### **B.1 Fontes materiais**

Emergem do próprio direito material do trabalho (com base nos fatores sociais, econômicos, culturais, éticos e morais do povo).

### **B.2 Fontes formais: exteriorização das normas jurídicas.**

a) Fontes formais autônomas: discutidas, elaboradas e aplicadas às partes, ou seja, os elaboradores e criadores da normas são os destinatários.

Exemplos: Convenção Coletiva de Trabalho; Acordo Coletivo de Trabalho; Costumes.

Controversas: Contrato de trabalho (por carecerem de generalidade e abstração) e regulamento empresarial.

b) Fontes formais heterônomas: não há participação direta dos destinatários, origem estatal, são provenientes do Executivo, do Legislativo ou do Judiciário.

Exemplos: Constituição Federal, Tratados e Convenções internacionais, leis, medidas provisórias, decretos, sentenças normativas, súmula vinculante.

- Todas as fontes formais têm força obrigatória!!!

c) Técnicas de integração: analogia (art. 72, CLT e Súmula 346, TST) e equidade  
Ler o art. 8º, CLT. Observe que a doutrina não é elencada como fonte formal.

d) Fontes formais indiretas: extraídas da doutrina e de jurisprudência (cf. OJ, Súmulas, Precedentes normativos, etc.)

**B.3. Hierarquia das fontes:** aplicação da norma mais benéfica, independentemente da hierarquia.

**B.4. Conflito entre fontes formais**

Fontes com conteúdos distintos, deverão ser somados ou optar por uma delas?

B.4.1 Teoria da acumulação

B.4.2 Teoria do conglobamento

B.4.3 Teoria do conglobamento por instituto ou conglobamento orgânico ou conglobamento mitigado. Ex.: art. 3º, II da lei 7064/82.

Questões

1. (AOC/PT9/2004) Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo) é correto afirmar que a CLT assegura:

- a) a cada período de 60 (sessenta) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho
- b) a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos deduzidos da duração normal de trabalho
- c) a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho
- d) a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal do trabalho
- e) a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos deduzidos da duração normal de trabalho

2. (AOC/PT9/2004) Assinale a alternativa incorreta:

- a) as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho entrarão em vigor três dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido no art. 614 da CLT
- b) não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos
- c) o processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de assembléia geral dos sindicatos convenientes ou partes acordantes
- d) os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva
- e) havendo convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro de noventa dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

3. (MPT/2017) Analise as assertivas abaixo expostas:

I - As Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil são fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho. Mesmo quando não ratificadas internamente, podem se enquadrar como fontes materiais do Direito do Trabalho.

II - O critério hierárquico de normas jurídicas no Direito do Trabalho brasileiro é informado, de maneira geral, pelo princípio da norma mais favorável, harmonizado pela teoria do conglobamento.

III - Na qualidade de fonte normativa autônoma do Direito do Trabalho, a sentença normativa somente pode ser prolatada, pelos Tribunais do Trabalho, em processos de dissídio coletivo de natureza econômica em que tenha havido comum acordo entre as partes relativamente ao ajustamento da respectiva ação coletiva.

IV - A doutrina jurídica e a equidade, por força da especificidade do Direito do Trabalho, consubstanciam fonte formal desse campo jurídico, submetendo-se, naturalmente, ao princípio justralhista da norma mais favorável.

Assinale a alternativa **CORRETA**:

- a) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- c) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- e) Não respondida.

Gabarito:

4. (VUNESP/2017/Pref. Andradina) Na falta de disposição legal ou contratual, a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas deverão decidir, conforme o caso,

- a) de acordo com a equidade, atuando como se fossem legisladores.
- b) de acordo com a livre convicção.
- c) com aplicação dos princípios que regem o direito civil.
- d) com aplicação da presunção favorável ao trabalhador.
- e) se valendo dos diversos meios de integração, iniciando pela jurisprudência e analogia.

Gabarito:

5. (TRT2/2016) Analise as proposituras em relação à Teoria Geral do Direito do Trabalho e responda.

I- O princípio da intangibilidade contratual subjetiva determina ao Juiz do Trabalho privilegiar a situação fática prática em confronto com documentos ou do rótulo conferido à relação jurídica material.

II- Os regulamentos empresariais não podem ser considerados como fontes formais do Direito do Trabalho uma vez que não conferem à regra jurídica o caráter de direito positivo.

III- Não há previsão expressa no texto consolidado no sentido de que a Justiça do Trabalho decidirá sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público, até mesmo em razão do “princípio tutelar” que norteia o Direito do Trabalho.

IV- A primazia dos preceitos de ordem pública na formação do conteúdo do contrato de trabalho está expressamente enunciada pela legislação brasileira, ao dispor a CLT que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

V- No Direito do Trabalho são exemplos de fontes heterônomas a Constituição Federal e a Sentença Normativa e são exemplos de fontes autônomas a Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho.

Estão corretas apenas as assertivas:

- a) I, II e IV.
- b) II e V.
- c) III, IV e V.
- d) I, III e IV.
- e) IV e V.

## 2. DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (art. 7º ao 11 da CF/88)

Art. 7.º 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;

**Observação: Lei 8.036/90.**

**Art. 18.** .....

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997)

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º, será de 20% (vinte por cento).

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;

**Observação:** a redução salarial NÃO poderá se dar através de acordo "simples" entre empregado e empregador - veja que a Constituição Federal alude a ACORDO COLETIVO.

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

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

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

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

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

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

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

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

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

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

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

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

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

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

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

XXIV - aposentadoria;

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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

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

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

a) e b) (Revogadas pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

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

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

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

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

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

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

1. (AOCF/FUNDASUS/2015) Em relação aos direitos constitucionais dos trabalhadores, assinale a alternativa correta.

a) A vedação à distinção entre trabalhadores proíbe a remuneração do trabalho noturno superior à remuneração do trabalho diurno.

b) No âmbito infraconstitucional, a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa deve ser regulada por lei ordinária.

c) A remuneração do serviço extraordinário deve ser superior, no mínimo, em vinte e cinco por cento à do normal.

- d) Tendo em vista tratar-se de trabalho braçal, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência não se aplica em caso de trabalho doméstico.
- e) A garantia de proibição à distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos não assiste à categoria dos trabalhadores domésticos.

GABARITO:

2. (FCC/TRT 9/2013) De acordo com previsão constitucional, o descanso semanal remunerado deve ser concedido:
- a) alternativamente aos sábados e aos domingos.
  - b) exclusivamente aos domingos.
  - c) preferencialmente aos domingos.
  - d) preferencialmente aos sábados.
  - e) preferencialmente aos domingos, salvo em semana em que o domingo coincida com feriado.

Gabarito:

3. (FCC/TRT 1/2013) Constitui direito do trabalhador, de acordo com a Constituição Federal, art. 7, inciso XIII, a duração do trabalho normal NÃO superior a:
- a) oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.
  - b) oito horas diárias e quarenta semanais.
  - c) oito horas diárias e quarenta e oito semanais.
  - d) seis horas diárias e trinta semanais.
  - e) seis horas diárias e trinta e seis semanais.

Gabarito:

4. (FCC/TST 2012/Analista) São direitos constitucionais dos trabalhadores previstos no artigo 7º da Constituição Federal:
- a) licença-paternidade, garantia ao direito adquirido e irredutibilidade salarial.
  - b) participação nos lucros e resultados, salário família e direito de petição aos órgãos públicos.
  - c) adicional de penosidade, função social da propriedade e piso salarial.
  - d) licença à gestante, adicional de insalubridade, contraditório e ampla defesa.
  - e) seguro-desemprego, proteção em face da automação e proteção do mercado de trabalho da mulher.

Gabarito:

### **3. DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: requisitos e distinção**

- a) Relação de trabalho X Relação de emprego: os diversos tipos, a amplitude.
- b) Relação de emprego: o empregado. Requisitos SHOPP. Art. 3º da CLT





### 1. Elementos não essenciais à configuração da relação de emprego:

- Exclusividade
- Local da prestação de serviços (teletrabalho tem os mesmos direitos, trabalho a distância. Art. 6º da CLT)

### 2. Anotação da CTPS

- O contrato de trabalho não tem formalidade específica, pode ser expresso (verbal e escrito) e até tácito, mas a Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento obrigatório. A falta de anotação não afasta o vínculo.
- Prazo para anotação: 48 horas (art. 29, CLT). E não pode ter qualquer anotação desabonadora, apenas as informações essenciais previstas na CLT.
- CTPS como meio probatório: Art. 456, CLT. E são entendidas como presunção iuris tantum, conforme súmula 12 do TST.
- Prazo para devolução da CTPS para o empregado: Precedente normativo 98 do TST prevê a indenização correspondente a um dia de salário por dia de atraso pela retenção da CTPS, após as 48 horas.

### 3. Prescrição e CTPS

O prazo prescricional do direito do trabalho está ligado à exigibilidade dos direitos trabalhistas perante o Poder Judiciário. Decorrido o prazo perde-se a possibilidade de exigência do cumprimento da obrigação. Prazo de 2 anos e 5 anos, mas para a declaração de existência da relação jurídica não se aplica esse prazo, é imprescritível, conforme previsto no art. 11, parágrafo 1º da CLT.

### 4. Contratação de empregado: exigência de experiência prévia: não pode ser exigido mais de seis meses de experiência! Art. 442-A, CLT.

Artigos da matéria:

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

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

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

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. [\(Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011\)](#)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. [\(Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011\)](#)

Art. 29 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. [\(Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989\)](#)

§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

(...)

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

**Súmula nº 12 do TST**

**CARTEIRA PROFISSIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

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

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

1. (AOCP/FUNDASUS/2015) Quanto às normas sobre relação de trabalho e relação de emprego, assinale a alternativa correta.

- a) Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a solicitação deste e mediante remuneração.
- b) Em se constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, será, para os efeitos da relação de emprego, subsidiariamente responsável a empresa principal em relação a cada uma das subordinadas.
- c) O regramento da relação de emprego se aplica, como norma geral, aos servidores públicos da administração direta.
- d) A todo trabalho de igual valor corresponderá salário equivalente, aplicadas as devidas distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, e entre o trabalho intelectual, técnico e manual.
- e) Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Gabarito:

2. (AOCP/DESENBAHIA/2009) Assinale a alternativa que NÃO apresenta um dos requisitos essenciais do contrato de trabalho.

- a) Onerosidade.
- b) Exclusividade.
- c) Subordinação.
- d) Alteridade.
- e) Continuidade.

Gabarito:

3. (AOCP/TRT9/2004) Assinale, dentre as alternativas a seguir, a hipótese que não retrata elemento caracterizador do vínculo de emprego:

- a) não eventualidade
- b) subordinação técnica
- c) subordinação jurídica
- d) personalidade em relação ao empregado
- e) onerosidade

Gabarito:

3. (FCC/TRT-24/2017) Dentro do universo das relações jurídicas, encontram-se as relações de trabalho e as relações de emprego. No tocante a essas relações, seus sujeitos e requisitos, segundo a legislação vigente,

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

b) considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, mesmo sem assumir os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

c) são distintos o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, mesmo que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

d) os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão não se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

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

Gabarito: