DIREITO DO TRABALHO

SÉRIE TRIBUNAIS

COORDENAÇÃO E REVISÃO

Emerson Braga de Souza



PREPARATÓRIO TRT 4ª REGIÃO (RS)

Técnico Judiciário – Área Administrativa 2027

CURSO LIVRE ICEAD

Material do aluno

Capítulo 1 · Fontes, princípios, relação de emprego, contrato, jornada e férias

Direito do Trabalho · capítulo 1 de 3

Edital nº 01/2026 · prova em 31/01/2027
Atualizado até 21/11/2026

ICEAD
INSTITUTO DE CURSOS EAD

EXPEDIENTE

Curso Preparatório TRT 4ª Região (RS) – Técnico Judiciário 2027

Direito do Trabalho · Capítulo 1 · Fontes, princípios, relação de emprego, contrato, jornada e férias

OBRA COLETIVA

Organizada e publicada pela ICEAD – Instituto de Cursos EAD (Lei nº 9.610/1998, art. 5º, VIII, h, e art. 17)

COORDENAÇÃO E REVISÃO

Emerson Braga de Souza, professor, advogado (OAB/SP), contador (CRC-SP) e administrador (CRA-SP)

COMO ESTE MATERIAL FOI FEITO

Cada capítulo foi escrito a partir das fontes oficiais indicadas abaixo e no fim do capítulo, com apoio de ferramentas de inteligência artificial, passou por revisão independente (conteúdo, normas e gabaritos) e foi aprovado pela coordenação antes da publicação. As questões são inéditas, escritas para os cursos da ICEAD; nenhuma reproduz questão de prova anterior.

FONTES PRINCIPAIS

Edital nº 01/2026 de Abertura de Inscrições do concurso do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Fundação Carlos Chagas), Anexo II (conteúdo programático); normas e jurisprudência indicadas no fim de cada capítulo, conferidas nas fontes oficiais.

EDIÇÃO

Versão de 21/11/2026. Quando houver correção ou atualização, a versão nova fica disponível na Sala de aula.

ENCONTROU UM ERRO?

Escreva para contato@icead.com.br. Toda correção é registrada e entra na próxima versão.

Curso livre de capacitação e atualização, de educação não formal (Lei nº 9.394/1996, arts. 39, § 2º, I, e 40; Decreto nº 5.154/2004), independente: sem vínculo com o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região nem com a Fundação Carlos Chagas. O concurso e as suas regras são definidos só pelo edital oficial e pelas suas retificações.

AVISO LEGAL

Direitos autorais e licença de uso

© 2026 ICEAD, marca de Arizona Marcas e Patentes Ltda. Todos os direitos reservados.

Este material é protegido pela Lei nº 9.610/1998 (Direitos Autorais). A compra dá ao aluno uma **licença de uso pessoal, individual e intransferível**. É proibido reproduzir, distribuir, revender, emprestar ou disponibilizar este arquivo, no todo ou em parte, por qualquer meio.

O compartilhamento não autorizado e a pirataria configuram **crime de violação de direito autoral (Código Penal, art. 184)**, sem prejuízo da responsabilidade civil por perdas e danos.

Exemplar licenciado ao aluno identificado no ato da compra. Cada arquivo pode conter marcação, visível ou oculta, que permite rastrear a origem de cópias irregulares.

Dúvidas: contato@icead.com.br

Sumário

Capítulo 1. Fontes, princípios, relação de emprego, contrato, jornada e férias

1. Fontes e princípios
2. Relação de emprego
3. Empregados especiais e empregador
4. O contrato de trabalho
5. Duração do trabalho
6. Férias
7. Revisão de véspera
8. Treino do capítulo (estilo FCC)

Fontes

Fontes, princípios, relação de emprego, contrato, jornada e férias

Capítulo 1. Fontes, princípios, relação de emprego, contrato, jornada e férias

> **O que o edital pede (Anexo II dos Editais nº 01/2026 do TRT da 4ª Região e do TRT da 8ª Região):** "Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF). Relação de trabalho e relação de emprego. [...] Contrato individual de trabalho [...]. Duração do trabalho [...]. Férias."

Direito do Trabalho é a disciplina que identifica o concurso de TRT e tem peso 2. A FCC cobra a letra da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as mudanças da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), e as súmulas e teses do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

1. Fontes e princípios

De onde vem a regra trabalhista e como ela se aplica.

> **NORMA** CLT, art. 8º: na falta de disposição legal ou contratual, decide-se pela jurisprudência, analogia, equidade, princípios e normas gerais de direito, usos e costumes e direito comparado (caput). O direito comum é fonte subsidiária (§ 1º). Súmulas do TST e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) "não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei" (§ 2º). No exame de convenção ou acordo coletivo, a Justiça do Trabalho analisa "exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico" (§ 3º).

Fontes materiais são os fatos sociais que pressionam pela criação da norma (greves, crises, mudanças tecnológicas). **Fontes formais** são as normas prontas: Constituição, leis, sentença normativa, convenção e acordo coletivo, regulamento de empresa, contrato, costume. As formais se dividem em **heterônomas** (impostas por terceiro, como a lei e a sentença normativa) e **autônomas** (criadas pelos próprios destinatários, como a convenção e o acordo coletivo).

Hierarquia. Em regra, aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador, qualquer que seja o seu nível. A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) criou exceções que a FGV cobra com frequência:

Regra	Onde está	O que diz
Negociado sobre o legislado	CLT, art. 611-A	convenção e acordo coletivo prevalecem sobre a lei nos temas listados
Acordo sobre convenção	CLT, art. 620	o acordo coletivo sempre prevalece sobre a convenção

Regra	Onde está	O que diz
Hiperssuficiente	CLT, art. 444, parágrafo único	o ajuste individual tem a força do instrumento coletivo nos temas do art. 611-A

Princípios mais cobrados:

Princípio	Em uma frase	Exemplo de cobrança
Proteção	compensa a desigualdade entre as partes	regra mais favorável e condição mais benéfica
Primazia da realidade	vale o que aconteceu, não o papel	contrato de autônomo com subordinação é emprego (art. 9º)
Continuidade	presume-se contrato por prazo indeterminado	negados serviço e despedida, o ônus de provar o término é do empregador (Súmula 212 do TST)
Irrenunciabilidade	direitos imperativos não se renunciam	renúncia ao aviso-prévio não dispensa o pagamento, salvo novo emprego (Súmula 276 do TST)
Inalterabilidade lesiva	alteração só por mútuo acordo e sem prejuízo	CLT, art. 468 (tópico 5.1)
Intangibilidade salarial	salário protegido contra descontos e reduções	redução só por negociação coletiva (CF, art. 7º, VI)

ATENÇÃO Duas afirmações falsas que a banca repete: que súmula do TST pode criar obrigação para suprir lacuna da lei (o art. 8º, § 2º, proíbe) e que a Justiça do Trabalho pode examinar a "conveniência" de uma cláusula coletiva (o § 3º limita o exame aos elementos essenciais do negócio jurídico).

2. Relação de emprego

Os cinco requisitos do vínculo e as figuras que parecem emprego mas não são.

2.1 Os requisitos do art. 3º

Relação de trabalho é o gênero (qualquer prestação de serviço por pessoa física); relação de emprego é a espécie protegida pela CLT.

NORMA CLT, art. 3º: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário." O parágrafo único proíbe distinção entre trabalho intelectual, técnico e manual.

Requisito	Pergunta que resolve	Sinal de que falta
Pessoa física	quem trabalha é pessoa natural?	pessoa jurídica real, com estrutura própria
Pessoalidade	pode mandar outro no lugar?	livre substituição pelo prestador
Não eventualidade	o serviço se repete e integra a rotina?	serviço esporádico, ligado a evento isolado

Requisito	Pergunta que resolve	Sinal de que falta
Onerosidade	há salário ou promessa dele?	trabalho voluntário com termo de adesão
Subordinação	quem dirige o modo de trabalhar?	prestador define horário, método e risco

MEMORIZE Pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. A exclusividade **não** é requisito.
NORMA CLT, art. 6°, parágrafo único: os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão equiparam-se, para fins de subordinação, aos meios pessoais e diretos.
NORMA CLT, art. 442-B: a contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, "com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado". Se houver subordinação real, prevalece a realidade (art. 9°: são nulos os atos destinados a fraudar a CLT).
EXEMPLO Uma clínica contrata fisioterapeuta "autônomo", com exclusividade, mas fixa a agenda dele, aplica advertências e não aceita substituto. A exclusividade não decide nada (art. 442-B); a subordinação e a pessoalidade, sim. Há emprego.

2.2 Figuras que parecem emprego

Figura	Base legal	Ponto cobrado
Eventual	doutrina	falta a não eventualidade
Autônomo	CLT, art. 442-B	exclusividade não gera vínculo
Avulso	CF, art. 7°, XXXIV	igualdade de direitos com o empregado, sem ser empregado
Estagiário	Lei n° 11.788/2008	sem vínculo se cumpridos os requisitos; descumpridos, há emprego
Voluntário	Lei n° 9.608/1998	sem salário, com termo de adesão; ressarcir despesas não cria vínculo
Cooperado	CLT, art. 442, parágrafo único	sem vínculo com a cooperativa nem com o tomador, salvo fraude

ATENÇÃO Estágio: até 6 horas diárias e 30 semanais para estudante de ensino superior, de educação profissional de nível médio e de ensino médio regular; até 2 anos na mesma parte concedente, salvo estagiário com deficiência; recesso de 30 dias por ano, remunerado quando houver bolsa. A lei do estágio exige acompanhamento por supervisor e compatibilidade com o curso; não proíbe que as atividades sejam feitas a distância.

3. Empregados especiais e empregador

Doméstico, rural, aprendiz, altos empregados, e quem responde pelas dívidas.

3.1 Doméstico, rural e aprendiz

NORMA Lei Complementar n° 150/2015, art. 1°: doméstico é quem presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, "por mais de 2 (dois) dias por semana". O parágrafo único veda a contratação de menor de 18 anos para tra-