

## Introdução Histórica

Fase pré-histórica: trabalho escravo, sem liberdade.

Idade Média: trabalho de artesãos; Corporações de Ofício. (Mestres, companheiros e aprendizes)

Revolução Francesa: princípio da autonomia da vontade, liberdade de contratação, (vinculação contratual e não subordinação pessoal), afastamento do Estado, proibição de agremiações de trabalhadores.

Revolução Industrial (Inglaterra, séc. XVIII) - apontada como causa econômica direta do surgimento do Direito do Trabalho, raiz econômica: melhor retribuição e melhores condições; raiz social: conflito entre capital e trabalho.

### SEC XVIII

- . Concentração do operariado nas fábricas (surgimento das máquinas a vapor)
- . Primeiras reivindicações trabalhistas
- . Formação da consciência coletiva

### SEC XIX

- . Início da intervenção legislativa (1802, Inglaterra – proibição de trabalho noturno e redução de jornada para 12 horas para menores – lei de Peel)
- . Primeiros movimentos associativos
- . Primeiras greves organizadas
- . Interesse participativo da Igreja Católica – Encíclica Rerum Novarum (1891 – não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital)
- . Reconhecimento legal dos sindicatos (1875)

### SEC XX

- . Efeitos da 1ª Guerra
  - Tratado de Versalhes (1919)
    - Convenção de Genebra (1921)
    - Criação da OIT
- . Efeitos da 2ª Guerra
  - explosão tecnológica
    - transformações das grandes empresas
    - reformulação geoeconômica mundial

## Conceito

**MGD:** complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial de suas associações coletivas.

**AMB:** pela corrente mista é o conjunto de princípios e normas que regulam as relações de empregadores e trabalhadores e de ambos com o Estado, para efeitos de proteção e tutela do trabalho (Perez Botija)

Obs.: o Direito do Trabalho é um ramo do Direito Privado

## Princípios

‘ têm como funções informar o legislador, orientar o Juiz na sua atividade interpretativa, e, por fim, integrar o direito, que é sua função normativa

Segundo a doutrina de Plá Rodriguez são eles: princípio da proteção, primazia da realidade, da irrenunciabilidade, da continuidade, da boa fé e da razoabilidade.

Entretanto estudaremos apenas os quatro primeiros e seus desdobramentos, pois os dois últimos se aplicam a outras matérias.

Vale ressaltar que outros doutrinadores atentam para outro tipo de classificação, mas os princípios são os mesmos não fazendo diferença nas provas. (Exceto Magistratura)

**Princípio da Proteção** – “Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente”(AMB)

**Princípio da Norma mais Favorável** – ( “ ...Havendo duas ou mais normas, estatais ou não estatais, sobre a mesma matéria, deverá ser aplicada, no caso concreto, a mais benéfica para o trabalhador” VP e MA)

**Teoria do Conglobamento**

**Teoria da Acumulação**

**Teoria dos Institutos**

**Princípio da Condição mais Benéfica** – (“... Na mesma relação de emprego, uma condição de trabalho mais benéfica não pode ser substituída por outra condição menos vantajosa” VP e MA)

**Concedidos por contrato ou regulamento de empresa** – Direito Adquirido - pode-se afirmar que não mais há possibilidade de supressão do mesmo – art. 468 da CLT (Súmulas 51 e 288 do TST).

**Concedidos por previsão em constituição ou leis** - existem enquanto o diploma estiver em vigor. O mesmo pode ser citado a respeito das **sentenças normativas** (Súmula 277 TST).

**Sempre incorpora**

**Nunca incorpora**

**Ultratividade**

**Princípio in dubio pro misero-**. Informa a interpretação, não deve-se. Não confundir com regra de julgamento – aplica-se o ônus da prova

**Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas ou Irrenunciabilidade**

**Renúncia**

**Transação**

Art. 444 CLT - 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.

Art. 468 e 9 CLT

**Princípio da primazia da realidade dos fatos** (“ Significa que as relações jurídicas co-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes” AMB)

**Princípio da continuidade da relação de emprego** (“ Visa á preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial” AMB). Súmula 212TST

## Fontes

### Fontes **materiais**

Fontes **formais** (direito positivo):

As fontes Formais classificam-se em **heterônomas e autônomas**

### Fontes Formais Heterônomas

Constituição Federal da República

Convenções e Tratados Internacionais

Leis em sentido lato: Complementares, Delegadas, Ordinárias, Medida Provisória.

Decretos do Poder Executivo

Portarias, avisos, instruções e circulares.

Sentença Normativa - art. 114, § 2º CF

### Fontes Formais Autônomas

Convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho

Usos e costumes – art. 8º

Obs.: Art. 8º CLT - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

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

### \* Fontes do Trabalho:

Conceito; Classificação; Hierarquia.

#### 1. Conceito

Inicialmente devemos compreender o significado da palavra, um substantivo que quer dizer: nascente ou origem.

Para Washington de Barros Monteiro “fontes são meios pelos quais se formam ou pelos quais se estabelecem as normas jurídicas. São órgãos sociais de que dimana o direito objetivo”.

As Fontes podem também serem enumeradas como a força criadora do Direito, ou mesmo como o Direito se exterioriza.

Indo mais além nas palavras de Maurício Godinho Delgado, “fontes do Direito consubstancia a expressão metafórica para designar a origem das normas jurídicas”<sup>1</sup>.

#### 2. Classificação:

- a) Materiais (fato social) e formais (exteriorização)

---

<sup>1</sup>Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 6ª Ed. – São Paulo: LTr, 2007,pg 137.

### 3. Fontes materiais:

Para prof. Vólia Bonfim, “as fontes materiais de Direito do Trabalho encontram-se num estágio anterior às fontes formais, porque contribuem com a formação do direito material: é antecedente lógico das fontes formais.

O fenômeno da movimentação social dos trabalhadores, em busca de melhoria das condições de trabalho através de protestos, reivindicações e paralisações, constitui fonte material de Direito do Trabalho. Da mesma forma, as pressões dos empregadores em busca de seus interesses econômicos ou para flexibilização das regras rígidas trabalhistas também são consideradas fontes materiais”<sup>2</sup>

- Não têm força vinculante; servem para esclarecer o sentido das fontes formais.
- Fontes potenciais, que emergem do próprio direito material;
- Exemplos: ideologias, greves.

### 4. Fontes formais (direito positivo):

“Na pesquisa e conceituação das fontes formais, procura-se o fenômeno de exteriorização final das normas jurídicas, os mecanismos e modalidades mediante os quais o Direito transparece e se manifesta. Portanto, são fontes formais os meios de revelação e transparência da norma jurídica – os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam na ordem jurídica.”<sup>3</sup>

- Exteriorização do direito;
- Tem força vinculante;

- **Classificação: as fontes formais classificam-se em heterônomas e autônomas**

#### Fontes Formais Heterônomas:

A produção não é efetuada pelo destinatário direto da norma. “São aquelas que emanam do Estado e normalmente são impostas ou aquelas em que o Estado participa ou interfere.”<sup>4</sup>

#### a) Constituição Federal da República

- Principal fonte no sentido de que todas as demais fontes de trabalho têm de guardar correspondência com o comando principal da Constituição Federal. Existe uma busca da validade das demais fontes na superior, afinal ela se encontra no ápice da hierarquia das normas jurídicas.

- arts. 6º a 11 CF

#### b) Convenções e Tratados Internacionais

- Podemos encontrar a Organização Internacional do Trabalho (OIT) - órgão da ONU que delibera sobre matéria trabalhista, lá temos comissões tripartides.

- Tratado Internacional: é o documento obrigacional feito por dois países-membros ou dois organismos internacionais, ou por vários organismos internacionais.

- Convenção = Tratado multilateral, sem delimitação do número de participantes, é indeterminável, pode ser assinado posteriormente por outros países, não tem um número certo de participantes, é aberto

<sup>2</sup> Cassar, Vólia Bonfim. Direito do trabalho. Niterói: Impetus, 2007, pg 56.

<sup>3</sup> Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 6ª Ed. – São Paulo: LTr, 2207,pg 141.

<sup>4</sup> Cassar, Vólia Bonfim. Direito do trabalho. Niterói: Impetus, 2007, pg 58.

porque pode ser adotado, assinado, subscrito, ratificado pelos países que estão no momento deliberando, ou por outros países no futuro que nem eram da OIT à época da convenção.

- Três tipos de diplomas:

**b.1) convenções** – são essas regras jurídicas internacionais, que podem ser adotadas pelos países ou não.

. Não se aplica imediatamente no país membro

Obrigação de submeter a convenção   autoridade competente – no Brasil: Congresso Nacional, art. 49, I CRFB - RATIFICAÇÃO

. Expedição de um Decreto Legislativo - Poder Executivo tem de depositar na OIT e promulgar um Decreto publicando a convenção em língua portuguesa

**b.2) recomendações** – apenas recomendam, não são fontes formais, não podem ser ratificadas, apenas recomendam que o país adote uma política em certo sentido. Uma recomendação normalmente precede uma convenção. Servem como fonte material, servem de inspiração para outras regras jurídicas.

**b.3) declarações** – são uma espécie de esclarecimento sobre a matéria, também não tem forçá vinculante, não tem aplicação imediata, não é uma futura convenção, ou seja,   só uma orientação da OIT.

c) **Leis em sentido lato: Complementares, Delegadas, Ordinárias, Medida Provisória.**

- “Lei, em acepção lata (lei em sentido material), constitui-se em toda regra de Direito geral, abstrata, impessoal, obrigatória, oriunda de autoridade competente e expressa em fórmula escrita (contrapondo-se, assim, ao costume).”<sup>5</sup>

- Não existe hierarquia entre leis complementares e ordinárias, s  há diferenç  da matéria inerente a elas e o quorum de votação.

d) **Decretos do Poder Executivo**

- atribuição do Presidente da República, art. 84, IV da CF, tem a função específica de regulamentar outra norma jurídica, de regulamentar as leis, não podendo exorbitar o que a lei dispõe.

- “Do ponto de vista técnico – jurídico, equivale à lei em sentido material, por consistir em diploma componente de normas gerais, abstratas, impessoais e obrigatórias. O decreto distancia-se, contudo, da lei em sentido formal não apenas em virtude da diferenciação de órgãos de origem e expedição, como também em face do regulamento normativo servir à lei, sendo a ela hierarquicamente inferior.”<sup>6</sup>

e) **Portarias, avisos, instruções e circulares.**

- A rigor não tem forçá vinculativa geral nenhuma, s  regulamentam. Passam a ter alguma forçá vinculativa própria, ou seja, passam a ter um patamar de fonte formal de direito, quando a lei remete alguma regulamentação para esses diplomas. Ex.: normas regulamentares sobre medicina e seguranç  do trabalho (NR)

f) **Sentenç  Normativa - art. 114,   2  CF**

- São aquelas proferidas em dissídios coletivos do trabalho.

- Natureza econômica (criação de normas) e natureza jurídica (interpretação)

<sup>5</sup>Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 6  Ed. – São Paulo: LTr, 2207,pg 152

<sup>6</sup>idem

- Econômica: resultado de um dissídio coletivo do trabalho. Toda vez que é tentada uma negociação coletiva e as partes não conseguem por fim àquela negociação, uma das duas partes pode instaurar o dissídio coletivo do trabalho, que, em princípio vai ter a função de, entre aspas, “substituir” a negociação. Como não se chegou a uma solução, necessita-se de alguém para decidir a questão.

## Fontes Formais Autônomas

### a) Convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho

- Conceito – “Convenção Coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.
- “Acordos Coletivos são facultados aos sindicatos celebrarem com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.”
- art. 611 CLT e § 1º - é acordo de vontades bilateral com objetivo de formular normas para aplicação *erga omnes* nos contratos individuais dos integrantes das categorias convenientes.
- Lembrar que até 1967 chamava-se contrato coletivo de trabalho
- Diferenças —sujeitos: CC -sind X sind  
Ac - sind X E
- Natureza jurídica – não se enquadra em nenhuma figura ante da normatividade, que resulta de um acordo de vontades.

- tem natureza complexa, com características de norma e de contrato (corpo de contrato e alma de lei – Carnelutti)

### b) Usos e costumes – art. 8º

. CLT trata em conjunto, mas são figuram diferentes.

. **Uso** – uma prática adotada dentro de uma relação jurídica específica e que somente produz efeitos entre essas partes

- Funciona como cláusula tacitamente ajustada
- No DT, ocorre normalmente gerando direitos aos empregados
- Se funcionar apenas como meio de interpretação de negócios jurídicos, não será fonte formal de direito, mas meio de interpretação da vontade das partes.

. **Costume** – ocorre quando um núcleo social adota e observa, constante e espontaneamente, certo modo de agir de conteúdo jurídico.

- Os integrantes do núcleo agem com o sentimento de que tal norma deve ser cumprida
- Reveste-se, portanto de uma obrigatoriedade espontânea.
- Não se encontra na forma escrita (diferença para lei)
- A doutrina classifica os costumes em três tipos:
  - 1– *Secundum legem* (lei se refere expressamente – integra o conteúdo da norma escrita)
  - 2– *Praeter legem* (supre lacuna da lei)
  - 3– *Contra legem* (que contraria a lei – não se admite em princípio, mas deve-se reconhecer a força dele que atua no sentido de forçar o desuso da lei; em DT se for mais favorável pode ser aplicado em detrimento da lei, salvo de a lei for imperativa proibitiva)

## 7. Figuras controvertidas

### a) **Jurisprudência** – art. 8º

- Origem da jurisprudência: direito anglo-saxônico
- No Brasil - cristalização de entendimentos dos tribunais superiores
- Repetição de interpretações semelhantes
- Não possuem força vinculante, ou seja, não são de aplicação obrigatória, não traduzindo uma regra jurídica.
- Todos passam a interpretar as normas jurídicas em consonância com o entendimento cristalizado pela jurisprudência
- Assim, poder-se-ia enquadrar a jurisprudência como fonte material de direito. Pode ocorrer até do legislador incorporar a jurisprudência que serve de fato originador da norma legal que é fonte formal de direito (ex. horas in itinere – art. 58, § 2º da CLT acrescido pela Lei 10.243/01)

### - **EC 45/04 – súmula vinculante**

"Art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

§ 1º A súmula terá por objetivo a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, acerca das quais haja controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica.

§ 2º Sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em lei, a aprovação, revisão ou cancelamento de súmula poderá ser provocada por aqueles que podem propor a ação direta de inconstitucionalidade.

§ 3º "Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso."

### b) **Precedente normativo** – reflete o entendimento da Justiça do Trabalho quanto às condições de trabalho relativas aos dissídios coletivos

- diferem das súmulas – orientam a criação de sentenças normativas (fontes formais)
- por tal motivo inclusive criticam-se esses precedentes que tendem a desaparecer para viabilizar a real negociação coletiva

### c) **Princípios** – art. 8º CLT

#### c.1) informam a criação (agindo assim como fontes materiais)

informam a interpretação das normas jurídicas existentes

atuam na integração das normas quando existe lacuna da lei – utiliza-se a mesma orientação que informou a criação das diversas normas sobre o assunto para ser suprida a ausência de norma – é mera forma de integração das normas (majoritário – Délio Maranhão, Sérgio Pinto Martins). Maurício Godinho chama de fonte supletiva subsidiária

### d) **Doutrina** – os trabalhos doutrinários servem como fontes materiais eis que atuam como subsídios aos intérpretes e ao legislador na compreensão do sistema jurídico

e) **Regulamento de empresa** – não se enquadra como fonte formal de direito eis que resta limitado ao âmbito de vontade do empregador, pois resulta de seu ato unilateral de vontade. Integra-se aos contratos de trabalho como cláusulas. Posição majoritária.

- Otávio Calvet: pode ser considerado fonte quando edita regras gerais e abstratas. Modernamente: regulamento negociado pelos representantes dos empregados

f) **Analogia** – forma de integração das normas jurídicas. A analogia é um método de integração. Processo de preenchimento de lacunas normativas verificadas no sistema jurídico quando da aplicação a um caso concreto, feito pela busca a outras fontes normativas subsidiárias.

- Corresponde ao princípio da plenitude na ordem jurídica, pois o juiz não pode se eximir de sentenciar alegando lacuna ou obscuridade da lei – art. 126 CPC.

- Não constituem fontes de direito. .

g) **Laudo arbitral** – no âmbito coletivo, a decisão do árbitro pode ser considerada como fonte formal heterônoma (semelhante à sentença normativa)

h) **Contratos** – não são fontes materiais ou formais; não informam a criação de normas e nem têm caráter geral, impessoal e abstrato (Sérgio Pinto Martins enquadra como fonte).

#### 9. Hierarquia das fontes – conflitos e suas soluções

- Fundamento na validação de uma norma em cotejo com outra de eficácia mais ampla, ou seja, a norma inferior não pode contrariar a superior.

- Constituição da República, como norma fundamental do direito positivo, tem posição hierárquica máxima, já que todas as outras fontes não podem contrariá-la.

- Em Direito do Trabalho temos o Princípio protetivo na sua regra da norma mais favorável.

- O Direito do Trabalho surgiu como uma base de comandos mínimos de observância obrigatória pelas partes no intuito de amparar o trabalhador frente ao poder econômico do empregador.

- O fundamento do Direito do Trabalho traz em si a idéia de possibilitar que os interessados livremente possam efetuar a estipulação de regras mais favoráveis (que criam melhores condições de trabalho e de vida) ao empregado.

- Dessa forma, no ramo laboral não se pode falar em hierarquização rígida das diversas fontes de direito, pois obviamente figura no topo da pirâmide aquela mais favorável ao empregado.

Obs.: as figuras consideradas como divergente assim o são, pois encontram várias posições na doutrina. O ideal é que essas figuras não caiam em prova, pois podem ser impugnadas.

Deve-se verificar se no edital da prova tem bibliografia e havendo, ler essa parte do edital, pois ai sim o que o autor entende sobre esse assunto pode ser cobrado sem que o examinador se importe com as eventuais divergências.

#### Exercícios de fixação:

Exercícios Aspectos Gerais. Definição Princípios e Fontes do Direito do Trabalho

1. Leia atentamente as assertivas abaixo: (Magistratura do Trabalho 1997)

- I- A Convenção Coletiva e o costume são fontes heterônomas do direito do trabalho.
- II- Considera-se fonte de criação, comum a todo o ramo de direito privado, a vontade das partes.
- III- São fontes formais de direito do trabalho os fatores sociais que contribuem para a formação da substância da norma jurídica;
- IV- A diferença entre fonte material e a fonte formal corresponde à diferença entre a origem do conteúdo e a forma do direito.

Responda:

- a) Apenas as assertivas I e II estão corretas;
- b) Apenas as assertivas I e III estão corretas;
- c) Apenas as assertivas II e IV estão corretas;
- d) Apenas as assertivas III e IV estão corretas;
- e) Todas as assertivas estão corretas

Gabarito: C

2. Com relação as fontes de Direito do Trabalho, é certo que (Analista Administrativo – Mato Grosso do Sul – 2006)

- (A) o direito comum não será fonte subsidiária do direito do trabalho, em razão da incompatibilidade com os princípios fundamentais deste.
- (B) os usos e costumes são uma importante fonte do Direito do trabalho sendo que, muitas vezes, da sua reiterada aplicação pela sociedade, é que se origina a norma legal.
- (C) é defeso, como regra, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirem, conforme o caso, por equidade.
- (D) é defeso, como regra, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirem, conforme o caso, por analogia.
- (E) o interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público, em razão da natureza humanitária inerente da relação própria de emprego.

Gabarito: B – Ler artigo 8 da CLT

## **DIREITO DO TRABALHO FCC**

### **Técnico Judiciário – Maranhão (14.06.2009)**

37. Considere:

- I. Lei ordinária.
- II. Medida provisória.
- III. sentenças normativas.
- IV. Convenção Coletiva de Trabalho.
- V. Acordo Coletivo de Trabalho.

São Fontes de origem estatal as indicadas APENAS em

- (A) I, II e III.
- (B) IV e V.
- (C) I, II e V.
- (D) I e II.
- (E) I, II, IV e V.

## Sujeitos do Contrato de Trabalho

### Empregado ≠ Trabalhador

Requisitos para caracterização do Empregado

#### EMPREGADO

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

**S** – Subordinação (econômica, técnica, hierárquica e jurídica)

**O** - Onerosidade

**P** - Pessoalidade

**P** – Pessoa Física

**H** - Habitualidade

**A** – Alteridade

**Autônomo** – “O elemento fundamental que distingue o empregado do trabalhador autônomo é a subordinação: o empregado é trabalhador subordinado, ao passo que o autônomo trabalha sem vínculo de subordinação – VP e MA”.

**Eventual** – “...é aquele que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto o empregado é trabalhador que se fixa a uma fonte de trabalho – VP e MA”.

**Avulso** – “aquele que, devidamente habilitado e registrado como tal, pelo Órgão Gestor de Mão –de- Obra, trabalha para operador portuário, remunerado por este, mas pago pelo primeiro – AMB”

Art. 7 XXXIV CRFB

Lei 8212/91 (quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza **urbana ou rural** definidos, no regulamento)

Decreto 612/92 (com intermediação obrigatória do sindicato)

Lei 8630/93 - OGMO

**Doméstico** – Art.7 pú CRFB

Art. 7 CLT

Lei 5859/72

Decreto 71885/73

SA/ I/ DE/ RE/ FE/ LI/ LI/ AVI/ APO

“Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de **natureza contínua** e de **finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial** destas, aplica-se o disposto nesta Lei”.(art.1 da Lei 5859/72)

**Descontos** - Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

§1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o 'caput' deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§2º As despesas referidas no 'caput' deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

**Férias** – 30 dias (art. 3)

**Estabilidade** – art. 4-A

**FGTS** – Facultativo art. 3 – A, uma vez pago se torna obrigatório

**Seguro desemprego** – art.6 – A - 1 salário, 3 meses, inscrito no FGTS por no mínimo 15 meses nos últimos 24

**Vale Transporte** – Lei 7418/85 c/c art.1º Decreto 95247/87

**Rural** - Art.7 CRFB

Art. 7 CLT

Lei 5889/72

Decreto 73626/74

Art. 3º - Considera-se empregador rural, para os efeitos desta Lei, a **pessoa física ou jurídica**, proprietária ou não, *que explore atividade agro-econômica*, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Art. 2º - Empregado rural **é toda pessoa física** que, em **propriedade rural ou prédio rústico**, presta serviços de **natureza não eventual** a **empregador rural**, **sob a dependência** deste e **mediante salário**.

**Safrista** – art.14

**Contrato por pequeno prazo** – art. 14-A

**1ª Transformação** – Decreto art. 2 § 4º - Consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário, para os fins do parágrafo anterior, as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários "in natura" sem transformá-los em sua natureza, tais como:

Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974

Art. 2º§4º - Consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário, para os fins do parágrafo anterior, as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários "in natura" sem transformá-los em sua natureza, tais como:

I - o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda ou industrialização;

II - o aproveitamento dos subprodutos oriundos das operações de preparo e modificação dos produtos "in natura", referidos no item anterior.

“Os chamados “turmeiros” ou “gatos”, que agenciam o trabalho de “bóia – fria”, não estabelecem com ele vínculo empregatício, sendo, portanto, inadmissível invocar o art. 4º da Lei 5.889/73, para equipará-los a empregador. Eles são meros intermediários, agindo como prepostos do fazendeiro, sem qualquer capacidade econômico- financeira para suportar os riscos do negócio, podendo ser considerados empregados em muitas situações”(AMB)

“Também o bóia – fria reúne, geralmente, os pressupostos do conceito de empregado, não podendo ser equiparado a um trabalhador eventual.” (AMB).

## **EMPREGADOR**

Art. 2º CLT - Considera-se empregador **a empresa individual ou coletiva**, que, assumindo os **riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige** a prestação pessoal de serviços.

§1º - **Equiparam-se** ao empregador, para os direitos 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.

### **Grupo Econômico**

§2º - Sempre que **uma ou mais empresas**, tendo, embora, cada uma delas, **personalidade jurídica própria**, estiverem sob a **direção, controle ou administração** de outra, constituindo grupo **industrial, comercial** ou de **qualquer outra atividade econômica**, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Súmulas 205 e 129 TST

Natureza civil ou sem fins lucrativos = sem responsabilidade solidária

Rural pela Lei 5889/73 art.3 § 2

Teoria da solidariedade passiva (apenas os débitos trabalhistas não é empregador único)

Teoria da solidariedade passiva e ativa (além dos débitos trabalhistas, os direitos e prerrogativas laborativas, pois seria um único empregador)

### **Terceirização**

“...uma técnica de planejamento, racionalização e especialização da produção, que possibilite as empresas dedicarem-se efetivamente a suas atividades – fins, nas quais é elevada sua eficiência e produtividade, e legar a execução de outras atividades, secundárias ou de suporte, a terceiros, nelas especializados (MA e VP)”.

Súmula Nº 331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta **é ilegal**, formando-se o **vínculo diretamente com o tomador** dos serviços, **salvo** no caso de trabalho **temporário** (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, **não gera vínculo** de emprego **com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional** (art. 37, II, da CF/1988).

III - **Não forma vínculo** de emprego com o tomador a contratação de serviços de **vigilância** (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de **conservação e limpeza**, bem como a de serviços especializados ligados à **atividade-meio do tomador**, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O **inadimplemento** das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a **responsabilidade subsidiária** do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, **inclusive quanto aos órgãos da administração** direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, **desde que hajam participado da relação processual** e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Súmula 363

Lei 8666/93 art. 71 – sem responsabilidade pois fez tudo certo afasta culpa in eligendo e in vigilando.

OJ 383 SDI-I

### **Sucessão**

“... Traduz uma substituição de empregadores, com uma imposição de créditos e débitos (AMB)”.

Art.10 CLT

Art.448 CLT

Presente, Passado e Futuro

Doméstico

OJ 261 SDI I (Banco)

OJ 343 SDI I (Empresa Privada Sucedida pela União)

OJ 92 SDI I (Desmembramento de Municípios)

### **Consórcio de empregadores**

Lei 8212/91 – art. 25-A consórcio simplificado de empregadores rurais foi equiparado ao empregador rural pessoa física, para fins previdenciários.

Responsabilidade – art. 25- A § 1º- os integrantes do consórcio serão solidariamente responsáveis em relação as obrigações previdenciárias.

Súmula 129 TST responsabilidade trabalhista

### **Temporário**

Lei 6019/74

Decreto 73841/74

Art. 4º Lei - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a **pessoa física ou jurídica urbana**, cuja atividade consiste em colocar **à disposição de outras empresas**, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, **por elas remunerados e assistidos**.

Art. 2ºLei - Trabalho temporário é aquele prestado por **pessoa física** a uma empresa, para atender à **necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços**.

Art.9 Lei c/c art. 21 dec.– obrigatoriamente por escrito

Art.10 Lei - não pode exceder 3 meses (empresa de trabalho temporário e empresa tomadora), salvo autorização do MT (portaria 574 de novembro 2007). Pode ser prorrogado uma única vez, pelo mesmo período.

Art. 18 Lei – não pode cobrar pela intermediação

Art. 13 Lei - pode aplicar justa causa

Art. 16 Lei - em caso de falência, responsabilidade solidária

Art. 9 Dec. – notação na CTPS

Art. 12 Lei – direitos: a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

### **Cooperativa**

“as cooperativas de serviço ou de trabalho autônomo correspondem a reunião de trabalhadores (profissionais liberais – autônomos) que, sem perde a independência na realização de trabalho, unem-se para facilitar a colocação desses profissionais no mercado de trabalho e para melhor organizarem suas atividades (GB)”.

Lei 5764/71

Lei 9867/99

Art. 442 pú CLT

Cooperativas de mão –de – obra são fraudulentas

Princípio da dupla qualidade (MGD)

Princípio da retribuição pessoal diferenciada (MGD)

### **Empreiteiro**

Art. 610 do CC. – “O contrato de empreitada é conceituado como ajuste pelo qual uma das partes (o empreiteiro) se obriga, sem subordinação ou dependência, a realizar certo trabalho para outra (dono da obra), com material próprio ou por este fornecido mediante remuneração global ou proporcional ao trabalho executado(AMB – Caio Mario).”

Art.455 CLT – subempreitada(empreiteiro principal) ≠ empreitada simples (dona da obra)

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo

Súmula 331 TST

OJ 191 SDI I

## **Estagiário**

Lei 11788/08

Art. 2 - Pode **ser obrigatório** – cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma e **Pode ser não obrigatório** - atividade opcional.

Art. 3 - não cria vínculo – celebração de termo de compromisso

Art.10 - 4/20 horas para anos finais de ensino fundamental ou 6/30 horas para ensino superior. Pode reduzir pela metade na época de prova.

Art. 11 - 2 anos

Art. 12 – obrigatório – pode receber bolsa, não obrigatório – compulsório o pagamento da bolsa e auxílio – transporte

Art. 13 recesso de 30 dias

Art. 9 IV – seguro contra acidentes pessoais pela empresa

## **EXERCÍCIOS**

Distinção entre relação de emprego e relação de trabalho. Sujeitos do contrato individual de trabalho: empregado e empregador. Dos diversos tipos de empregados: urbano, doméstico, rural, aprendiz (olhar menor), temporário, avulso. Dos trabalhadores não empregados: autônomo, eventual, empreiteiro, cooperado, estagiário. Empresa, sucessão de empresas, grupo econômico, responsabilidade solidária. Terceirização: lícita e ilícita, responsabilidade subsidiária. Cooperativas e prestação de serviços

## **DIREITO DO TRABALHO - FCC**

### **Técnico Judiciário – Maranhão (14.06.2009)**

39. Mário é analista de sistemas e labora com habitualidade para duas empresas. Em ambas as empresas possui dia e horário de trabalho pré-estipulado, recebe salário, bem como recebe ordens de superiores hierárquicos, porém labora apenas duas horas por dia na empresa Y. Considerando que Mário não possui dependência econômica com a empresa Y, uma vez que seu salário representa 10% de seus rendimentos, mas possui dependência econômica com a empresa X em que seu salário representa 90% de seus rendimentos, é certo que Mário:

- (A) só pode ser considerado empregado de uma das empresas, tendo em vista que há expressa proibição legal de pessoa física possuir dois contratos de trabalho.
- (B) poderia ser considerado empregado de ambas as empresas desde que seu salário na empresa Y representasse mais de 50% de seus rendimentos.
- (C) pode ser considerado empregado de ambas as empresas tendo em vista que a dependência econômica não é requisito específico do contrato de emprego.
- (D) não pode ser considerado empregado da empresa Y, uma vez que se considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste.
- (E) poderia ser considerado empregado de ambas as empresas desde que laborasse mais que cinco horas de trabalho na empresa Y.

40. Joana é viúva e cria cinco filhos. Em sua residência possui quatro empregados: Cida, Maria, Débora e Osvaldo. Cida é a cozinheira; Débora é a auxiliar do lar com as funções de lavar louças, lavar e passar roupas, bem como arrumar toda a casa; Maria é a baba de seus filhos e Osvaldo foi contratado como motorista da família com a função principal de levar e buscar seus cinco filhos na escola. Considerando que

a comida feita por Cida possui grande qualidade, Joana faz da sua residência um restaurante no horário do almoço. Nesse caso, NÃO é(são) considerado(s) empregado(s) domésticos

- (A) Cida, Débora e Maria, apenas.
- (B) Osvaldo, apenas.
- (C) Cida e Débora, apenas.
- (D) Cida, Débora, Osvaldo e Maria.
- (E) Cida, apenas.

**Analista Judiciário – Maranhão (14.06.2009)**

38. Diana é empregada de uma república de estudantes; Danilo é vigia da residência de João, presidente de uma empresa multinacional; Magali é governanta da residência de Mônica; e Marcio é jardineiro da casa de praia de Ana. Nestes casos,

- (A) apenas Magali e Marcio são considerados empregados domésticos.
- (B) apenas Diana, Magali e Marcio são considerados empregados domésticos.
- (C) todos são considerados empregados domésticos.
- (D) apenas Magali é considerada empregada doméstica.
- (E) apenas Marcio é considerado empregado doméstico.

**Analista Administrativo – São Paulo (16.11.2008)**

46. Considere:

- I. Estabilidade provisória assegurada ao empregado acidentado.
- II. Estabilidade provisória assegurada à empregada gestante.
- III. Vale-transporte.
- IV. Adicional noturno e intervalo intrajornada.
- V. Seguro-desemprego.

Em regra, são assegurados ao empregado doméstico os benefícios indicados APENAS em

- (A) I, II, III e V.
- (B) II, III e V.
- (C) II e III.
- (D) I, II e IV.
- (E) III, IV e V.

**Analista Judiciário – São Paulo (16.11.2008)**

46. Quanto ao empregado doméstico, considere:

- I. É permitido ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado doméstico por fornecimento de vestuário.
- II. Em nenhuma hipótese poderá o empregador doméstico efetuar desconto no salário do empregado doméstico por fornecimento de moradia.
- III. As despesas pelo fornecimento de alimentação e higiene não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.
- IV. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) II e III.

- (B) I, II e III.
- (C) III e IV.
- (D) I e IV.
- (E) II, III e IV.

47. Hipoteticamente, considere que a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Prefeitura de São Paulo, a Empresa de Correios e Telégrafos (ECT) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) contrataram de forma irregular, por meio de empresa interposta, trabalhador terceirizado. Neste caso, tal contratação

- (A) gerará vínculo de emprego apenas com o IBGE.
- (B) gerará vínculo de emprego com o IBGE, a Prefeitura de São Paulo, a ECT e o CNPq.
- (C) gerará vínculo de emprego apenas com o IBGE e o CNPq.
- (D) gerará vínculo de emprego apenas com o ECT e o CNPq.
- (E) não gerará vínculo de emprego com o IBGE, a Prefeitura de São Paulo, a ECT e o CNPq.

48. No que concerne ao trabalho temporário, analise:

- I. Empresas do mesmo grupo econômico não podem manter empresa de trabalho temporário para atender às demandas de suas co-irmãs.
- II. O prazo máximo de duração do contrato celebrado entre a tomadora e fornecedora de mão-de-obra, em relação a um mesmo empregado é, em regra, de noventa dias.
- III. É permitida a contratação de estrangeiro sob a modalidade de contrato de trabalho temporário quando portador de visto provisório no País.
- IV. Em regra, ao trabalhador temporário é assegurado, dentre outros direitos, adicional noturno, aviso prévio e o salário-maternidade.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) I, II e III.
- (B) I e II.
- (C) II, III e IV.
- (D) I e IV.
- (E) II e IV.

#### **Técnico Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

35. Os “turmeiros” ou “gatos” que agenciam o trabalho do “bóia-fria”

- (A) não estabelecem com ele vínculo empregatício, não sendo equiparados a empregador.
- (B) estabelecem com ele vínculo empregatício em razão da subordinação jurídica existente.
- (C) estabelecem com ele vínculo empregatício em razão da subordinação econômica existente.
- (D) estabelecem com ele vínculo empregatício, sendo equiparados a empregador na forma da Consolidação das Leis do Trabalho.
- (E) estabelecem com ele vínculo empregatício uma vez que suportam o risco do negócio em razão da capacidade econômico-financeira existente.

36. Após a edição da Constituição de Federal de 1988, a contratação irregular de trabalhador, por meio de empresa interposta,

- (A) gera vínculo de emprego apenas com os órgãos da Administração Pública indireta ou fundacional.
- (B) gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional.
- (C) gera vínculo de emprego apenas com os órgãos da Administração Pública direta.

(D) gera vínculo de emprego apenas com os órgãos da Administração Pública indireta.

(E) não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional.

**Analista Administrativo – Goiás (12.10.2008)**

40. Mariana, empregada doméstica, labora para a família Sócrates, que está se mudando para os Estados Unidos. A família Sócrates vendeu sua mansão para a família Demóstenes com toda a mobília e utensílios domésticos. Neste caso, Mariana

(A) terá rescindido o seu contrato de trabalho com a família Sócrates sem justa causa, podendo a família Demóstenes, caso queira, celebrar novo contrato de trabalho.

(B) não terá rescindido o seu contrato de trabalho, havendo sucessão de empregadores, respondendo a família Demóstenes subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas.

(C) não terá rescindido o seu contrato de trabalho, havendo sucessão de empregadores, respondendo a família Demóstenes solidariamente pelas obrigações trabalhistas.

(D) terá o seu contrato de trabalho suspenso por expressa determinação legal neste sentido.

(E) não terá rescindido o seu contrato de trabalho, havendo sucessão de empregadores, mas a família Demóstenes não responderá pelas obrigações trabalhistas até a sucessão.

**Analista Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

40. A rede de lojas de departamento Areia Branca terceirizou, regularmente, o serviço de conservação e limpeza de suas lojas à empresa Limpe Bem, assim como o serviço de vigilância à empresa Segura Mais. Neste caso, havendo inadimplência das obrigações trabalhistas, a rede de lojas Areia Branca

(A) não poderá ser responsabilizada solidariamente ou subsidiariamente pelos empregados das empresas Limpe Bem e Segura Mais.

(B) poderá ser responsabilizada solidariamente pelos empregados das empresas Limpe Bem e Segura Mais.

(C) poderá ser responsabilizada subsidiariamente pelos empregados da empresa Limpe Bem e solidariamente pelos da empresa Segura Mais.

(D) poderá ser responsabilizada solidariamente pelos empregados da empresa Limpe Bem e subsidiariamente pelos da empresa Segura Mais.

(E) poderá ser responsabilizada subsidiariamente pelos empregados das empresas Limpe Bem e Segura Mais.

**Execução de Mandados – Goiás (12.10.2008)**

38. Maria trabalha na residência consular do Cônsul da África do Sul, desempenhando serviços domésticos no âmbito familiar e está grávida de dois meses. Neste caso, Maria

(A) é considerada empregada doméstica, mas não há qualquer espécie de estabilidade de emprego garantida aos empregados domésticos.

(B) não é considerada empregada doméstica por se tratar de residência consular, não havendo qualquer estabilidade de emprego.

(C) não é considerada empregada doméstica, mas será vedada a sua dispensa sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

(D) é considerada empregada doméstica e será vedada a sua dispensa sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

(E) não é considerada empregada doméstica, mas será vedada a sua dispensa sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até seis meses após o parto.

**Analista Administrativo – Alagoas (21.09.2008)**

41. NÃO é assegurado à categoria dos trabalhadores domésticos

(A) a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário e licença-paternidade.

(B) a irredutibilidade do salário.

(C) o décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

- (D) a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.  
(E) o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

**Analista Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

44. Na sucessão de empresas, a estipulação contratual de cláusula de não-responsabilização

- (A) exclui a responsabilidade trabalhista do sucedido uma vez que o sucessor assume na integralidade os débitos cíveis, tributários e trabalhistas.  
(B) não possui qualquer valor para o Direito do Trabalho, respondendo a empresa sucedida solidariamente.  
(C) limita a responsabilidade trabalhista do sucedido até o valor da integralização de suas cotas sociais.  
(D) não possui qualquer valor para o Direito do Trabalho, respondendo a empresa sucedida subsidiariamente.  
(E) limita a responsabilidade trabalhista do sucedido até seis meses após a efetivação da sucessão das empresas.

45. De acordo com a CLT, sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção de outra, constituindo grupo econômico, serão, para os efeitos da relação de emprego,

- (A) solidariamente responsáveis a empresa principal e subsidiariamente cada uma das subordinadas.  
(B) subsidiariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.  
(C) solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.  
(D) subsidiariamente responsáveis a empresa principal e solidariamente cada uma das subordinadas.  
(E) apenas solidariamente responsáveis a empresa principal.

**DIREITO DO TRABALHO – OAB (CESPE)**

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.2 - Aplicação Setembro 2008**

**125) 78.** Ciro trabalha como taxista para uma empresa que explora o serviço de táxi de um município, sendo o automóvel utilizado em serviço por Ciro de propriedade da mencionada empresa.

Em face da situação hipotética apresentada, de acordo com a legislação trabalhista, Ciro é considerado

- A empresário.  
B trabalhador avulso.  
C trabalhador autônomo.  
D empregado.

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.1 - Aplicação Maio 2008**

**96) 72.** Manuel foi contratado como trabalhador rural por uma empresa de pequeno porte, localizada em um município de 20.000 habitantes, na zona rural, e que beneficiava e distribuía leite no âmbito municipal. Manuel dirigia o caminhão da empresa, fazendo a coleta de leite diretamente nas fazendas da região e levando o produto até a empresa. Ao ser demitido sem justa causa, Manuel ingressou com reclamação trabalhista, pleiteando o seu enquadramento funcional como motorista e, não, como trabalhador rural.

Com relação a essa situação hipotética, assinale a opção correta.

- A Assiste razão a Manuel, visto que, tendo dirigido o caminhão, a função ficou caracterizada como motorista.  
B Assiste razão a Manuel, pois trabalhador rural é apenas aquele que exerce funções diretamente no campo.  
C Não assiste razão a Manuel, pois é considerado trabalhador rural o motorista que, trabalhando no âmbito de empresa cuja atividade é preponderantemente rural, não enfrenta o trânsito de estradas e cidades.

D Não assiste razão a Manuel, visto que, desde a admissão, teve conhecimento prévio do trabalho e das condições de trabalho a que se sujeitaria.

**103)** 79. Constitui direito aplicável à categoria dos empregados domésticos

- A o seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.
- B o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- C a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.
- D o salário-família.

**OAB/RJ – 33º Exame de Ordem – 2007.2 - Aplicação Setembro 2007**

**61)** 55. O mercado de trabalho privilegia a mão-de-obra qualificada. Atenta a essa realidade, a legislação trabalhista faz incidir sobre o contrato de estágio e sobre o contrato de aprendizagem regras específicas. A respeito dessas regras, assinale a opção incorreta.

- A Tanto o contrato de estágio quanto o contrato de aprendizagem podem atrair a legislação-padrão celetista aplicável ao contrato individual de trabalho (art. 442, CLT), se não satisfeitos os requisitos formais e materiais previstos em lei.
- B O contrato de aprendizagem gera vínculo de emprego, enquanto o contrato de estágio não gera vínculo de emprego.
- C O caráter híbrido do contrato de aprendizagem, ao mesmo tempo prestação de serviço e aprendizado metódico de ofício, exige o recolhimento de FGTS, em iguais condições com o empregado típico.
- D Ajudas de custo ou outras espécies de retribuição proporcionadas ao estagiário pela empresa tomadora não possuem natureza salarial.

**OAB/SP – 137º Exame de Ordem – Aplicação Janeiro 2009**

**159)** 65. Assinale a opção correta no que se refere ao trabalhador avulso.

- A Será enquadrado como trabalhador avulso aquele que prestar serviço sem vínculo de emprego, a diversas pessoas, em atividade de natureza urbana ou rural com a intermediação obrigatória do gestor de mão-de-obra ou do sindicato da categoria, como, por exemplo, o amarrador de embarcação.
- B Exige-se a intermediação do sindicato na colocação do trabalhador avulso na prestação do serviço, razão pela qual deve esse trabalhador ser sindicalizado.
- C O trabalhador avulso não é amparado pelos direitos previstos na legislação trabalhista, só tendo direito ao preço acordado no contrato e à multa pelo inadimplemento do pacto, quando for o caso.
- D O trabalho avulso caracteriza-se pela personalidade na prestação do serviço, pois a relação é *intuitu personae*.

**160)** 66. O motorista que trabalha em uma empresa cuja atividade seja preponderantemente rural é enquadrado como trabalhador

- A urbano, pois faz parte de categoria diferenciada.
- B urbano, visto que não atua diretamente no campo na atividade-fim da empresa.
- C doméstico, porque, como motorista, não explora atividade lucrativa.
- D rural, pois, embora não atue em funções típicas de lavoura e pecuária, presta serviços voltados à atividade-fim da empresa e, de modo geral, trafega no campo e não em estradas e cidades.

**OAB/SP – 136º Exame de Ordem – Aplicação Setembro 2008**

**133)** 74. É assegurado ao empregado doméstico

- A adicional noturno.
- B recebimento de horas extras.
- C repouso semanal remunerado.

D jornada de trabalho não superior a oito horas diárias.

## **DIREITO DO TRABALHO - ESAF –**

01. (2003)A relação de emprego é compreendida:

- a) como o negócio jurídico bilateral, firmado entre determinada empresa de prestação de serviços terceirizados e os respectivos tomadores de serviços.
- b) como o negócio jurídico bilateral, celebrado entre duas pessoas naturais ou jurídicas, pelo qual um deles se obriga a prestar serviços habituais em favor do outro, de acordo com as ordens que lhe forem dirigidas, mediante pagamentos periódicos.
- c) como o negócio jurídico bilateral, celebrado entre uma pessoa física e uma pessoa natural ou jurídica, pelo qual obriga-se o primeiro a prestar serviços habituais em favor do segundo, segundo as ordens que lhe forem repassadas, mediante pagamentos periódicos.
- d) como o negócio jurídico bilateral, firmado para a execução de obra certa, por pessoa física, mediante o pagamento de quantia fixa previamente ajustada.
- e) como o negócio jurídico bilateral, destinado à execução – por pessoa natural ou jurídica, de forma habitual e onerosa – de atividades inerentes aos fins normais do negócio explorado pelo contratante.

02. (2003) Não é considerado empregado(a):

- a) O trabalhador que presta serviços habituais, onerosos e subordinados a determinada instituição de beneficência, mantida com contribuições e doações de terceiros.
- b) A costureira que presta serviços em seu domicílio a determinada empresa de confecção, comparecendo uma vez por semana à sede da empresa, tendo seu trabalho controlado em razão das cotas de produção estabelecidas e da qualidade das peças produzidas.
- c) O trabalhador que presta serviços como mordomo em determinada residência familiar, de forma pessoal, contínua e onerosa.
- d) O trabalhador contratado por empresa especializada em fornecer mão-de-obra temporária a outras empresas, em razão de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular ou para atender a acréscimo extraordinário de tarefas.
- e) A pessoa física que exerce por conta própria, de modo pessoal e habitual, atividade urbana em favor de determinada empresa.

03. (2003)Considera-se empregador:

- a) A empresa individual ou coletiva que admite trabalhadores como empregados, dirigindo suas atividades e com eles dividindo os riscos do empreendimento.
- b) As associações recreativas que, mesmo não objetivando lucro, contratam trabalhadores avulsos.
- c) Os profissionais liberais que atuam em suas próprias residências, contando com o auxílio de secretárias.
- d) Solidário a empresa que, embora não contratando trabalhadores como empregados, integra o mesmo grupo econômico de outra, que conta com o auxílio de empregados.
- e) O tomador de serviços eventuais prestados em atividades necessárias aos melhores resultados de seu empreendimento.

09. (2003) Em relação ao estágio, regido pela Lei nº 6.494/77 e pelo Decreto nº 87.497/82, aponte a opção incorreta.

- a) O estágio deve ser formalizado em termo de compromisso firmado entre o estudante e a parte concedente, com a interveniência obrigatória da instituição de ensino.

- b) Ainda que o estágio não crie vínculo de emprego, a concessão de bolsa ou qualquer outra forma de contraprestação, aliada ao cumprimento de horário certo e específico, compatível com o horário de funcionamento da instituição concedente, determinará o reconhecimento da relação de emprego.
- c) Apenas será válido o estágio quando realizado em unidade que tenha condição de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário.
- d) É obrigatória a celebração de seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário, pela instituição de ensino ou pela entidade pública ou privada concedente da oportunidade do estágio.
- e) A obtenção e a realização de estágio não estão condicionadas ao pagamento de qualquer taxa pelo estudante.

12- (2006) O trabalhador temporário

- a) equivale ao trabalhador admitido pela tomadora por prazo certo.
- b) deve atender à necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente de certa tomadora ou ao acréscimo extraordinário de serviços.
- c) pode permanecer como tal, prestando serviços para a tomadora na mesma condição, caso o acréscimo extraordinário de serviços resulte patamar rotineiro mais elevado de produção.
- d) pode receber o pagamento devido pela prestação de serviços tanto da empresa de trabalho temporário quanto diretamente do tomador, desde que se documente a quitação.
- e) não é considerado terceirizado porque a relação *jus* trabalhista de que participa é bilateral.

27- (2006) Acerca da intermediação de mão-de-obra (terceirização), é correto afirmar que:

- a) caso, numa situação concreta, a terceirização tenha por finalidade evidente o aprimoramento da gestão empresarial e o avanço tecnológico, então é possível que a tomadora, uma instituição de ensino, contrate, por meio de empresa interposta, professores de elevada especialização.
- b) como, no caso das cooperativas, o vínculo entre os participantes é de caráter associativo, e, portanto, voluntário, detêm a qualidade de autônomos; por isso, é possível a contratação, por instituição financeira, de analista de crédito, que realiza precipuamente atribuições de cobrança, por meio de cooperativa de trabalho.
- c) considerando que, por força de previsão expressa no Texto Constitucional, a contratação de empregados públicos depende de prévia aprovação em concurso público, então a responsabilidade subsidiária do ente público em caso de terceirização de certos serviços se restringe ao número de horas trabalhadas pelo prestador e ao FGTS eventualmente pendente.
- d) em se tratando de intermediação de mão-de-obra, viável no caso de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, não se forma vínculo de emprego diretamente entre o trabalhador e o tomador, mesmo quando presentes os requisitos da pessoalidade e da subordinação jurídica, uma vez que o empregador é a pessoa jurídica interposta.
- e) A responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, mesmo no caso de órgãos da administração pública direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, prevalece, ainda que seja o caso de intermediação lícita de mão-de-obra, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador.

**CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social**

“A CTPS é o documento de identificação do trabalhador que serve não só para constatar que ele mantém contrato de trabalho com o empregador, provando sua existência, mas também comprova o tempo de serviço que foi prestado a outras empresas, pelo obreiro, servindo como atestado de antecedentes do trabalhador” (SPM).

“...Nela são anotadas os elementos mais importantes concernentes as relações de emprego passadas e presentes do trabalhador e as alterações relevantes havidas em seus contratos de trabalhos, bem assim informações do interesse da Previdência Social (MA e VP)”.

#### CLT

No art. 13 - diz que a CPTS é **obrigatória** para quem exerce atividade profissional remunerada

No art. 14 – que serão **emitidas nas Delegacias Regionais do Trabalho** (atuais Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego) ou mediante convênio, pelos órgãos federais, estaduais, e municipais da administração direta ou indireta.

No art. 13 § 3º - Nas localidades **onde não for emitida** a Carteira de Trabalho e Previdência Social poderá ser admitido, **até 30 (trinta) dias**, o exercício de emprego ou atividade remunerada por quem não a possua, ficando a empresa obrigada a permitir o comparecimento do empregado ao posto de emissão mais próximo.

Art. 29 – diz que o empregador **tem 48 horas para assinar a CTPS**, e devolver ao empregado

(obs. Multa do art. 53 e pelo PN 98 TST será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas)

Art. 29 § 4 - que **não pode efetuar anotações desabonadoras**

Art.30 – que **Acidente do Trabalho será anotado pelo INSS**

Art. 20- que as anotações relativas a **alteração do estado civil** e aos dependentes do titular da CTPS também devem ser **feitas pelo INSS**

Art.21 – que se **conservará o mesmo número e mesma série**, quando não houver mais espaço ou a CTPS ficar imprestável

Súmula 12 TST – **gera presunção relativa** (*júris tantum*) e não absoluta (*júris et de jure*) a anotação da CTPS.

Prescrição – pelo art. 29 §2 , b, - a anotação pode ser feita a qualquer tempo, sendo majoritariamente **imprescritível**, por ser de natureza declaratória.

#### EXERCÍCIOS

Identificação profissional: a CTPS, os registros de empregados.

#### DIREITO DO TRABALHO – OAB

##### OAB/SP – 134º Exame de Ordem – Aplicação Janeiro 2008

**83) 72.** Com referência à Carteira de Trabalho e Previdência Social, assinale a opção correta.

A Tal documento é desnecessário para os trabalhadores em domicílio, mesmo que a relação jurídica implique vínculo de emprego.

B Tal documento é desnecessário para o trabalhador rural, mesmo que a relação jurídica implique vínculo de emprego.

C Esse documento é desnecessário para os trabalhadores domésticos, mesmo que a relação jurídica implique vínculo de emprego.

D Nas localidades onde tal documento não seja emitido, o empregado que não o possua poderá ser admitido até o limite de 30 dias, ficando a empresa, em tal período, obrigada a permitir o comparecimento do trabalhador ao posto de emissão mais próximo.

## Duração do Trabalho, Jornada do Trabalho

“A jornada de trabalho pode ser conceituada como a quantidade de horas diárias de trabalho que o empregado presta a empresa”(MS e VP).

CRFB – art. 7

IX - **remuneração** do trabalho **noturno superior à do diurno**;

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;

### CLT – art.4 e art. 57 ao 75

Tempo a disposição

#### Horas Extras –

Posso fazer HE? Art. 59. **2 horas**, mediante acordo escrito entre e e E, ou mediante contrato coletivo  
Súmula 376 TST

Posso chegar **atrasado? 5 minutos**, limite máximo de **10 minutos** diários

Súmula 366 TST

#### **Hora in itinere?** Art. 58 §2

Local de difícil acesso ou

Sem transporte público e

Fornecido pelo empregador

Súmula 90 TST

Súmula 320 TST

Microempresas e empresas de pequeno porte - Art. 58 §3

#### **Tempo Parcial**

Pelo art. 58 – A – “considera-se em regime de tempo parcial aquele cuja duração **não exceda a vinte cinco horas semanais**”.

Art. 59 §4 – **não** pode fazer horas extras

Negociação coletiva

#### **Banco de Horas ou Compensação**

Simplex

Art. 59 §2 – 1 ano para compensar, e limite diário de **10 horas**

Art. 59 §3 – rescisão contratual, HE não compensadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão

Acordo Individual ou acordo ou convenção coletiva

Súmula 85 TST

### **Força Maior**

Art. 61 caput – aparentemente sem limitações

**Serviços Inadiáveis** (ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo)– art. 61§2 - até 12 horas diárias  
**Reposição de paralisação** (interrupção do trabalho)– art. 61 §3 – 2 horas, por 45 dias.

Obs. Os 2 primeiros casos – avisar a DRT em até 10 dias (art. 61§1)

O último caso avisar com antecedência (art.61§3 final)

Obs2: fez horas extras recebe horas extras conforme Constituição

### **Cargo de Confiança** - art. 62

Gerentinho - art. 224§2 – funções de direção, gerencia, fiscalização, chefia e equivalentes – 1/3

Gerentão – art. 62,II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargo de gestão, aos quais se equiparam..., os diretores, e chefes de departamento e/ou filial – 40%

Obs. Também não recebem horas extras os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Súmula 372 – 10 anos

Súmula 287- bancário

OJ SDI I – 332 – Tacógrafo.

### **Intervalos**

Interjornada -11 horas (art.66)

Intrajornada – até 6 horas – 15 minutos depois da 4 hora

Mais que 6 horas – 1 a 2 horas

Art.71 § 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Art.71 §2 - Os intervalos de descanso **não serão computados** na duração do trabalho.

Art.71 §1 - pode reduzir o horário de intervalo se no local tiver refeitório e autorização

Súmula 118 TST – tempo a disposição

OJ SDI I 354 – natureza salarial

OJ SDI I 307 – não concessão total ou parcial acréscimo de 50%

Obs. Digitador – 90/10 (art.72) e se computa na carga horária

Obs2. Horários especiais – tabela anexo

### **Horário Noturno**

Urbano -22:00 às 5:00

Rural agricultura – 21:00 às 5:00

Rural pecuária – 20:00 às 4:00

Art.73 §2

Lei 5889/73 art.7

Hora reduzida - 52'30 art.73§1

Súmula 265 TST – noturno para diurno

Súmula 140 TST- Vigia

Súmula 65 TST – vigia tem hora reduzida

Súmula 112 TST – petroleiro não tem hora reduzida

Súmula 60 TST – I – integra o salário com habitualidade, II – é devido adicional noturno quando prorrogada as horas

OJ SDI I 259 – adicional noturno mais adicional de periculosidade

OJ SDI I 97 – adicional noturno mais horas extras

### **Quadro de Horário ≠ Cartão de ponto**

Art.74 - mais de 10 empregados obrigatório cartão de ponto

Súmula 338 – ônus de prova do empregador

Súmula 366 – atraso ou extras

### **Repouso Semanal Remunerado**

Lei 605/49

Assiduidade

Pontualidade

PN 92 “O repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana”

Súmula 146 TST – “o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal (MA e VP)”.

Lei 10101/00 – autoriza trabalho aos domingos – O RSR deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de 3 semanas, com o domingo.

Súmula 113 TST – bancário, sábado é dia útil e não de repouso remunerado

Súmula 354 TST – gorjetas mensais não repercutem

Súmula 225 TST – gratificação de produtividade e por tempo de serviço não repercutem

Súmula 27 TST - é devido RSR e dos feriados aos comissionistas ainda que praticistas

Obs. Às vezes utilizam o texto da CLT (art. 67, pú e 386)

### **Turno Ininterrupto de Revezamento**

Súmula 423 TST - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular **negociação coletiva**, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

Súmula 391 TST – petroleiros Lei 5811/72 foi recepcionado

Súmula 360 TST – alimentação não descaracteriza o turno ininterrupto

Súmula 110 TST – observar o intervalo interjornada senão HE

**OJ 360 SDI I** – irrelevante a atividade da empresa

### **Sobreaviso e Prontidão**

Art. 244 §2 e §3

OJ 49 – Bip não é sobreaviso

Súmula 229 TST – eletricitários são remunerados com 1/3

## Jornadas Especiais

### PROFISSÕES – REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA

PROFISSÕES	LEGISLAÇÃO
Advogado	Lei 8.906/1994
Aeronauta	Lei 7.183/1984
Aeroviário	Dec. 1.232/1962
Arquivista e técnico de arquivo	Lei 6.546/1978 e Dec. 82.590/1978
Artista e técnico de espetáculo de diversões	Lei 6.533/1978 e Dec. 82.385/1978
Assistente Social	Lei 8.662/1993
Atuário	Dec.-Lei 806/1969 e Dec. 66.408/1970
Bibliotecário	Lei 9.674/1998
Biólogo e Biomédico	Lei 6.684/1979 e Decs. 88.438/1983 e 88.439/1983
Contador e guarda livros	Dec.-Lei 9295/1946
Corretor de Imóveis	Lei 6.530/1978 e Dec. 81.871/1978
Corretor de Seguros	Lei 4.594/1964 e Dec.56.903/1965
Corretor de valores	Lei 2.146/1953
Dentista	Lei 5.081/1966
Despachante aduaneiro	Dec.646/1992
Economista	Lei 1.411/1951 e Dec. 31.794/1952
Economista doméstico	Lei 7.387/1985 e Dec. 92.524/1986
Educação Física	Lei 9.696/1998
Enfermagem	Lei 7.498/1986 e Dec.94.406/1987
Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro Agrônomo	Lei 5.194/1966
Engenheiro, Arquiteto em Engenharia de Segurança do Trabalho	Lei 7.410/1985 e Dec.92.530/1986
Estatístico	Lei 4.739/1965 e Dec. 92.530/1986
Farmacêutico	Lei 3.820/1960 e Dec. 85.878/1981
Farmácia	Resolução CEF 417/2004
Fisioterapeuta e Terapeuta Educacional	Dec.-Lei 938/1969 e Lei 8.856/1994
Fonoaudiólogo	Lei 6.965/1981 e Dec. 87.218/1982
Futebolista	Lei 6.354/1976
Geógrafo	Lei 6.664/1979 e Dec. 85.138/1980
Geólogo	Lei 4.076/1962
Guardador e Lavador Autônomo de Veículos Automotores	Lei 6.242/1975 e Dec. 79.797/1977
Guia de Turismo	Lei 8.623/1993 e Dec. 946/1993

Roteiro de Direito do Trabalho  
 Profs. Simone Belfort e Ana Paula Alvares  
 blog. [www.simoneeanapaula.blogspot.com](http://www.simoneeanapaula.blogspot.com)

Jornalista	Dec.-Lei 972/1969 e Dec. 83.284/1979
Leiloeiro	Dec. 21.981/1932
Leiloeiro Rural	Lei 4.021/1961
Mãe Social	Lei 7.644/1987
Massagista	Lei 3.968/1961
Médico Residente	Lei 6.932/1981 e Dec. 80.281/1977
Médico Veterinário	Lei 5.517/1968 e Dec. 64.704/1969
Meteorologista	Lei 6.835/1980
Museólogo	Lei 7.287/1984 e Dec. 91.755/1985
Músico	Lei 3.857/1960
Nutricionista	Lei 8.234/1991
Orientador Educacional	Lei 5.564/1968 e Dec. 72.846/1973
Propagandista e Vendedor de Produtos Farmacêuticos	Lei 6.224/1975
Psicólogo	Lei 4.119/1962 e Dec. 53.464/1964
Publicitário e Agenciador de Propaganda	Lei 4.680/1965 e Dec. 57690/1966
Químico	Lei 2.800/1956 e Dec. 85.877/1981
Radialista	Lei 6.615/1978 e Dec. 84.134/1979
Radiologista	Lei 7394/85 e Dec. 92790/86 Lei 7923/89 (Sum. 358 e OJ da SDI-I 208
Redator, Noticiarista, Repórter, Repórter de Setor, Rádio-Repórter, Arquivista Pesquisador, Revisor, Ilustrador, Repórter Fotográfico, Repórter Cinematográfico	Dec.-Lei 972/1969
Relações Públicas	Lei 5.377/1967 e Dec. 63.283/1968
Representantes Comerciais Autônomos	Lei 4.886/1965
Secretária	Lei 7.377/1985
Servidor Público	Lei 8.112/1990
Sociólogo	Lei 6.888/1980 e Dec. 89.531/1984
Técnico Agrícola e Técnico Industrial	Lei 5.524/1968 e Dec. 90.922/1985
Técnico de Segurança do Trabalho	Lei 7.410/1985 e Dec. 92.530/1986
Técnico em Administração	Lei 4.769/1965 e Dec. 61.934/1967
Técnico em Prótese Dentária	Lei 6.710/1979 e Dec. 87.689/1982
Técnico em Radiologista	Lei 7.394/1985 e Dec. 92.790/1986
Tradutor Público e Intérprete Comercial	Dec. 13.609/1943
Treinador Profissional de Futebol	Lei 8.650/1993
Vigilante Bancário	Lei 7.102/1983 e Dec. 89.056/1983
Zootecnista	Lei 5.550/1968

**DURAÇÃO DO TRABALHO E JORNADAS ESPECIAIS**

#### LIMITE SEMANAL

- Até 25 horas – Contrato por tempo parcial – art. 58-A da CLT;
- Até 30 horas – Fisioterapeuta e terapeuta ocupacional – Lei 8.856/94

#### 4 HORAS

- Advogado 20 horas semanais – Lei 8.906/94;
- Exceção – contrato com cláusula de exclusividade, acordo ou convenção coletiva em contrário, onde trabalhará normal 8 horas.

#### 5 HORAS

- Jornalistas – art. 303 da CLT, salvo acordo escrito até 07 horas (art. 304 CLT).
- Músicos – lei 3.857/60 – salvo boates e locais de diversão – 06 horas; e - Músicos em festejo populares – 07 horas;
- Radialistas em setor de auditoria e locução – art. 18, I da Lei 6.615/78;

#### 6 HORAS

- Aprendiz – 6 horas – art. 432 da CLT com redação da Lei 10.097/00, podendo ser de 8 horas para aqueles que completaram o ensino fundamental. (obs.: sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada)
- Artistas de cinema em estúdio – art. 21, II da Lei 6.533/78;
- Artistas de circo – até o limite de 36h/s – art. 21, IV da Lei 6.533/78;
- Artistas Dublagem – até o limite de 40h/s – art. 21, VI da Lei 6.533/78;
- Artistas em radiodifusão, fotografia, gravação – até o limite de 30h/s – art. 21, I da Lei 6.533/78;
- Bancários – até o limite de 30 horas semanais – art. 224 da CLT;
- Cabineiros de elevadores – art. 1º da Lei 3.270/57; (obs.: sendo vedado qualquer acordo visando o aumento das horas trabalhadas - p. único)
- Minas subsolo – até o limite de 36h/s – art. 293 da CLT;
- Operadores Cinematográficos – art. 234 da CLT; (5 horas consecutivas de trabalho em cabina e mais um período suplementar até o máximo de uma hora para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção ou revisão de filmes)
- Radialista em setor de produção, interpretação, dublagem, etc. – art. 18, II da Lei 6.615/78;
- Revisor – Decreto-Lei 7.858/45;
- Telefonistas, telegrafia, radiotelegrafia – até o limite de 36h/s – art. 227 da CLT c/c Enunciado 178 do TST – ver OJ 213 do SDI-I do TST;
- ver OJ 273 do SDI – I do TST – telemarketing, **não** se aplica a carga horária de 6 horas
- Turnos ininterruptos de revezamento – art. 7º, XVI da CRFB;

#### 7 HORAS

- Radialista em setor de cenografia – art. 18, III da Lei 6.615/78.
- Músicos em festejos populares – art. 3857/60 art. 42, II (obs.: a hora de prorrogação, será remunerada com o dobro do valor do salário normal)

#### 8 HORAS

- Artistas de teatro – ensaio – Lei 6.533/78.
- Engenheiros – Súmula 370 do TST;
- Equipagem e embarcados – tripulação – art. 248 da CLT;
- Ferroviários – as primeiras quatro horas extras pagas a 50%, as demais a 60 ou 75% - art. 241 da CLT;
- Médicos - Sumula 370 do TST;
- Químicos – art. 325 e ss da CLT; e Lei 2.800/1956
- Todos os demais trabalhadores não abrangidos nas demais hipóteses.

#### EXCLUÍDOS

- Art. 62 da CLT – empregados externos, empregados à domicílio e de confiança;
- Domésticos – Lei 5.859/72;

- Ferroviários de estação de interior de natureza intermitente ou de pouca intensidade – art. 243 da CLT, sendo-lhes assegurado o repouso mínimo de 10 horas entre as jornadas

#### REDUÇÃO DE 02 HORAS

- Aviso Prévio – redução de 02 h/dia ou dispensa do trabalho nos últimos 07 dias de vigência do pacto – art. 488, parágrafo único da CLT. Para doméstico apenas os 7 dias e para o rural 1 dia por semana ( Dec. 73626/74, art. 22)

#### COMPENSAÇÃO – MAIS DE 08 HORAS DIÁRIAS E 44 SEMANAIS

- Banco de Horas – art. 59 §2 CLT  
- Compensação de jornada através de norma coletiva – acordo ou convenção coletiva – art. 7º, XIII da CRFB – em sentido contrário Súmula 85 do TST;  
- Turno de 08 e turno de 12h – Lei 5.811/72 (turnos de revezamento dos petroleiros) – corrente majoritária entende que esta regra tacitamente revogada ante o disposto no artigo 7º, XVI da CRFB;  
- De 11, 14 ou 20h para integrantes da tripulação mínima, composta ou de revezamento, respectivamente, dos aeronautas – Lei 7.183/84 – art. 21.

#### 4 AULAS CONSECUTIVAS OU 6 AULAS INTERCALADAS POR DIA

- Professores – art. 318 da CLT –  
- Professores para exames 8 horas no máximo, salvo mediante pagamento de horas extras. (art. 322§1)

#### EXERCÍCIOS

Jornada de Trabalho: Jornada Legal e Convencional, Limitação da Jornada; Formas de Prorrogação, Horário de Trabalho; Trabalho Noturno; Repouso Semanal Remunerado. Jornadas Especiais de Trabalho: Turnos Ininterruptos de Revezamento.

#### DIREITO DO TRABALHO – FCC

##### **Técnico Judiciário – Maranhão (14.06.2009)**

43. Marta labora para a empresa Z, possuindo jornada de trabalho diária de cinco horas. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, ela terá obrigatoriamente um intervalo intrajornada de, no mínimo,

- (A) 45 minutos.
- (B) 30 minutos.
- (C) 10 minutos.
- (D) 15 minutos.
- (E) 60 minutos.

##### **Analista Administrativo – Maranhão (14.06.2009)**

38. O pagamento habitual do intervalo intrajornada não concedido

- (A) tem natureza salarial, refletindo apenas nos dsr's, nas férias e 13o salário.
- (B) tem natureza salarial refletindo em dsr's, férias, 13o salário, aviso prévio, e FGTS acrescido da multa de 40%.
- (C) tem natureza salarial, refletindo apenas em dsr's, férias, 13o salário e FGTS acrescido da multa de 40%.
- (D) não tem natureza salarial por expressa determinação legal.
- (E) tem natureza salarial, refletindo apenas nas férias, 13o salário e aviso prévio.

41. O trabalhador rural

- (A) é beneficiário da hora noturna reduzida e possui o adicional noturno de 25%.
- (B) não é beneficiário da hora noturna reduzida, pois o adicional noturno é de 25%.
- (C) é beneficiário da hora noturna reduzida que é computada como de 52 minutos e 30 segundos.
- (D) é beneficiário da hora noturna reduzida que é computada como de 50 minutos e 45 segundos.
- (E) não é beneficiário da hora noturna reduzida, pois o adicional noturno é de 30%.

**Analista Judiciário – Maranhão (14.06.2009)**

41. Considere as seguintes assertivas a respeito do repouso semanal remunerado:

- I. De acordo com a jurisprudência sumulada do TST, é devida a remuneração do repouso semanal dos dias feriados ao empregado comissionista, exceto se praticista.
- II. Computam-se no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extras habitualmente prestadas.
- III. Os empregados que recebem um salário fixo mensal já têm incluído nesse valor a remuneração do repouso semanal.
- IV. O adicional de periculosidade não incide no cálculo do repouso semanal remunerado.

É correto o que se afirma APENAS em

- (A) II, III e IV.
- (B) I, II e III.
- (C) II e IV.
- (D) I, III e IV.
- (E) III e IV.

**Técnico Judiciário – São Paulo (16/11/2008)**

48. No que concerne à jornada suplementar de trabalho, considere:

- I. A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias exime o empregador de pagar as horas trabalhadas.
- II. A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.
- III. O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 30% pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês.
- IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, sendo que, para as horas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) II, III e IV.
- (B) II e IV.
- (C) I, II e III.
- (D) I, II e IV.
- (E) I e III.

49. Com relação aos intervalos, é correto afirmar:

- (A) Para o empregado que labora seis horas diárias é obrigatória a concessão de intervalo intrajornada de 30 minutos.

- (B) Para o empregado que labora quatro horas diárias é obrigatória a concessão de intervalo intrajornada de 15 minutos.
- (C) O pagamento habitual de intervalo intrajornada não concedido não possui natureza salarial, não sendo devidos reflexos em férias.
- (D) Convenção ou acordo coletivo de trabalho não poderá suprimir ou reduzir o intervalo intra-jornada.
- (E) Em regra, os intervalos intrajornada concedidos além dos previstos em lei ou norma coletiva, como para café, não representa tempo à disposição do empregador.

50. João, Joana, Juca e Jean são empregados da empresa Primavera. João recebeu ajuda de custo. Joana recebeu abono de férias de 15 dias. Juca recebe diária de viagem que excedem 50% de seu salário e Jean recebe gratificação ajustada com seu empregador. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, integram o salário as verbas recebidas apenas por

- (A) Joana, Juca e Jean.
- (B) João, Juca e Jean.
- (C) João e Joana.
- (D) Joana e Juca.
- (E) Juca e Jean.

51. Considere:

- I. Ana Clara labora no período noturno na empresa privada S, sendo que sua empregadora, não considerando a hora noturna reduzida, paga o adicional noturno com acréscimo de 50% sobre a hora diurna.
- II. Douglas é empregado rural e labora na agricultura das 21:00 de um dia às 5:00 horas do outro, recebendo o adicional noturno em razão desse labor.
- III. Daniela laborava no período noturno de trabalho na empresa privada Z, tendo sido transferida para o período diurno de trabalho, o que implicou perda do direito ao adicional noturno.
- IV. Joana, empregada urbana, labora em horário misto, abrangendo período diurno e noturno, recebendo o adicional noturno por todo o período laborado.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) II, III e IV.
- (B) I, II e III.
- (C) II e III.
- (D) III e IV.
- (E) I e II.

**Técnico Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

38. No trabalho com produtos perecíveis que devem ser acondicionados em refrigeradores e não podem ser interrompidos sob pena da deterioração do produto, a empresa

- (A) só poderá prorrogar a jornada de trabalho do empregado com expressa autorização do Ministério Público do Trabalho, devendo remunerar o adicional devido.
- (B) poderá prorrogar a jornada de trabalho do empregado desde que conste em acordo individual, acordo ou convenção coletiva, devendo remunerar o adicional devido.
- (C) poderá prorrogar a jornada de trabalho do empregado desde que conste em acordo individual, acordo ou convenção coletiva, sendo dispensada a remuneração do adicional devido.
- (D) não poderá prorrogar a jornada de trabalho do empregado por expressa vedação legal em razão da natureza da atividade desenvolvida e da preservação da saúde do obreiro.
- (E) poderá prorrogar a jornada de trabalho do empregado independentemente de acordo individual, acordo ou convenção coletiva, devendo remunerar o adicional devido.

**Analista Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

38. A respeito da jornada *in itinere*, considere:

- I. O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas *in itinere*.
- II. Se existe transporte público, mas ele é in-suficiente, não há direito a pagamento de horas *in itinere*.
- III. A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular não é circunstância que gera o direito às horas *in itinere*.
- IV. Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas não se limitarão ao trecho não alcançado pelo transporte público.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) III e IV.
- (B) I e II.
- (C) I, II e III.
- (D) II e IV.
- (E) I e III.

**Execução de Mandados – Goiás (12.10.2008)**

40. Maria, Joana e Diana são empregadas da empresa ÁGUA, atuando as três na função de auxiliar administrativo. Maria possui jornada de trabalho diária de seis horas; Joana possui a jornada de trabalho diária de cinco horas e Diana possui jornada de trabalho diária de quatro horas. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, será obrigatório um intervalo intrajornada de quinze minutos para

- (A) Diana, apenas.
- (B) Maria, Joana e Diana, igualmente.
- (C) Joana e Diana.
- (D) Maria, apenas.
- (E) Maria e Joana.

41. No que diz respeito à jornada de trabalho, analise:

- I. A jornada de trabalho de oito horas diárias pré-vista na Consolidação das Leis do Trabalho é observada apenas para as atividades privadas, não sendo aplicada às empresas públicas e às sociedades de economia mista.
- II. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.
- III. Em regra, o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.
- IV. Os gerentes, os diretores e chefes de departamento ou filial não possuem duração máxima de jornada de trabalho.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) I, III e IV.
- (B) I, II e III.
- (C) II, III e IV.
- (D) II e IV.
- (E) I e III.

**Técnico Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

35. Considere as assertivas abaixo a respeito da jornada de trabalho.

- I. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.
- II. A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.
- III. Os chefes de departamento não possuem direito ao pagamento de horas extras, uma vez que se equiparam aos gerentes.
- IV. Em regra, o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho.

É correto o que se afirma, APENAS, em

- (A) I, II e III.
- (B) II, III e IV.
- (C) III e IV.
- (D) II e III.
- (E) I e II.

36. A transferência do empregado que labora no período noturno para o período diurno de trabalho

- (A) não implicará na perda do direito ao adicional noturno, uma vez que a CLT veda a redução salarial.
- (B) não implicará na perda do direito ao adicional noturno, uma vez que este já se encontrava integralizado no salário do reclamante.
- (C) implicará na perda do direito ao adicional noturno, mas fará jus o reclamante ao pagamento de multa no valor de três salários mínimos.
- (D) implicará na perda do direito ao adicional noturno, visto tratar-se de um benefício para a higidez física e mental do trabalhador.
- (E) implicará na perda do direito ao adicional noturno, mas fará jus o reclamante ao pagamento de multa no valor dos últimos cinco salários recebidos.

**Analista Administrativo – Alagoas (21.09.2008)**

38. Marta labora para a empresa HUI, prestando há 3 anos horas extras habituais. Sua empregadora pretende suprimir as horas extras prestadas habitualmente por Marta. Neste caso, a empresa

- (A) deverá pagar a Marta uma indenização correspondente ao valor de um mês de horas extras suprimidas, multiplicado pelo número de anos que prestou este serviço extraordinário.
- (B) não poderá suprimir tais horas, tendo em vista que já se encontravam incorporadas no salário de Marta.
- (C) deverá pagar a Marta uma indenização correspondente a seis vezes o valor do último salário percebido.
- (D) deverá pagar a Marta uma indenização correspondente a seis vezes o valor da média das horas extras efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicado pelo valor da hora extra do dia da supressão.
- (E) deverá pagar a Marta uma indenização correspondente ao valor do último salário recebido multiplicado por trinta e seis.

**Analista Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

43. Joana é empregada rural e trabalha na pecuária. João é empregado urbano. André é empregado rural e trabalha na lavoura. Em regra, a jornada de trabalho noturno será das 21:00 às 5:00 para

- (A) André, apenas.
- (B) Joana, apenas.
- (C) João, apenas.

- (D) João e Joana.
- (E) André e Joana.

#### **DIREITO DO TRABALHO – OAB (CESPE)**

##### **OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.3 - Aplicação Janeiro 2009**

**148)** 76. Assinale a opção correta com relação ao direito do trabalhador ao descanso remunerado.

- A O empregado que prestar serviço em domingo ou feriado terá sempre o direito de receber, em dobro, o pagamento do labor referente a tais dias.
- B O empregador está obrigado a discriminar, no contracheque do empregado, o valor do pagamento inerente ao repouso semanal.
- C É devido o pagamento do repouso semanal remunerado a empregado que se ausentar do trabalho, por até 7 dias consecutivos, em virtude de casamento.
- D Para fins de percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, na justificativa da ausência do empregado motivada por doença, deve-se observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

**154)** 82. Em 23/9/1993, Joana foi contratada para prestar serviços como secretária. A partir de 7/10/1995, passou a desempenhar a função de confiança de gerente administrativa, recebendo uma gratificação correspondente a 30% do salário de secretária. Em 18/9/2006, Joana foi dispensada, sem justo motivo, da função de gerente, retornando às atividades de secretária e deixando de perceber o percentual inerente à gratificação de função.

Considerando a situação hipotética apresentada, assinale a opção correta.

- A A empregada pode retornar ao cargo efetivo, sem o direito de receber o valor a título de gratificação de função, pois não mais se justifica tal pagamento.
- B A empregada pode retornar ao cargo efetivo, devendo o empregador pagar-lhe, por pelo menos um ano, o valor correspondente a 50% do valor da gratificação de função.
- C Dado o tempo de exercício na função de confiança, a empregada somente pode ser dispensada do exercício dessa função por justo motivo.
- D O empregador pode dispensar a empregada do exercício da função de confiança sem justo motivo, mas está obrigado a manter o pagamento do valor inerente à gratificação.

##### **OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.1 - Aplicação Maio 2008**

**93)** 69. João, motorista da Empresa de Ônibus Expresso Ltda., trabalhava na linha que ligava dois municípios, em um mesmo estado, distantes 400 km um do outro. Findo o contrato de trabalho sem justa causa, João ingressou com reclamação trabalhista contra a empresa, pleiteando o pagamento de horas extras. A empresa juntou aos autos os relatórios diários emitidos pelo tacógrafo do ônibus, afirmando que tais relatórios comprovavam que João não laborava em jornada extraordinária.

Considerando a situação hipotética apresentada, assinale a opção correta.

- A O tacógrafo, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho do empregado que exerce jornada externa.
- B O tacógrafo, por si só, é um elemento capaz de demonstrar a jornada de trabalho, já que é o espelho do tempo de duração da viagem, comprovando, assim, a jornada de trabalho.
- C O tacógrafo não comprova jornada de trabalho em nenhuma hipótese, pois serve, apenas, para controlar a velocidade do ônibus.
- D O tacógrafo não serve como prova, pois não existe dispositivo na CLT que assim o classifique.

##### **OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2007.3 - Aplicação Janeiro 2008**

**72)** 66. Joel, advogado do Banco Cifrão S.A., ingressou com uma reclamação trabalhista alegando que, por exercer a advocacia no banco, é detentor de função de confiança e, conseqüentemente, possui direito a gratificação.

Considerando essa situação hipotética, assinale a opção correta.

A O advogado não tem direito à gratificação pleiteada, pois o fato de exercer a advocacia não é suficiente para qualificar a função como de confiança.

B Por exercer a advocacia em um banco, Joel tem direito à gratificação de um terço do seu salário, já que ocupa função de confiança.

C A função de advogado, em banco, é equiparada à de gerente, em razão da importância da sua função, e, por esse motivo, Joel deve receber gratificação.

D O advogado não deve receber gratificação, pois, como advogado, não pode exercer cargo de confiança no banco.

**OAB/SP – 137º Exame de Ordem – Aplicação Janeiro 2009**

**158)** 64. Com relação ao descanso intrajornada, assinale a opção correta.

A O acordo ou convenção coletiva de trabalho pode conter cláusula que reduza o intervalo intrajornada, visto que constitui matéria passível de negociação coletiva.

B O trabalho contínuo cuja duração seja de cinco horas diárias terá intervalo de 15 minutos para repouso ou alimentação.

C Os intervalos de descanso são computados na duração do trabalho prestado pelo empregado.

D Considera-se simples infração administrativa, sem qualquer outra consequência jurídica, a não concessão, pelo empregador, do período de descanso do empregado.

**OAB/SP – 136º Exame de Ordem – Aplicação Setembro 2008**

**134)** 75. De acordo com o que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho, o intervalo mínimo para descanso entre uma jornada de trabalho e outra deve ser de

A 10 horas.

B 11 horas.

C 12 horas.

D 13 horas.

**OAB/SP – 135º Exame de Ordem – Aplicação Maio 2008**

**114)** 78. Acerca da jornada de trabalho, assinale a opção correta.

A O adicional de horas extras deve ser, no máximo, 50% superior à hora normal.

B O repouso semanal de 24 horas consecutivas deverá ser obrigatoriamente aos domingos.

C Os intervalos de descanso intrajornada devem ser, em qualquer caso, de duas horas.

D Se o empregador fornecer transporte ao empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, o tempo do percurso deve ser contado como hora *in itinere*, se o local de trabalho for de difícil acesso ou se não for servido por transporte público regular.

**ESAF**

04. (2003) A propósito da jornada de trabalho, assinale a opção correta.

a) Os titulares da relação de emprego podem pactuar livremente a duração da jornada de trabalho, desde que observem parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade.

b) Os limites legais da jornada de trabalho podem ser alterados pelos contratantes, ainda que em prejuízo do trabalhador, mas, nesse caso, deverá ele estar assistido por seu sindicato profissional.

- c) As negociações coletivas podem estabelecer regras relativas à duração do horário de trabalho, mas a aplicação dessas disposições aos contratos individuais de trabalho está condicionada à concordância expressa de trabalhadores e empregadores, sob pena de ineficácia da cláusula normativa correspondente.
- d) A jornada de trabalho fixada em lei pode ser objeto de ampliação mediante ajuste entre empregado e empregador, desde que respeitado o máximo de duas horas diárias, as quais deverão ser pagas com adicional mínimo de 50%.
- e) Em casos excepcionais, em que a preservação do contrato dependa da dilação horária sem a remuneração correspondente, pode o trabalhador renunciar ao crédito resultante desse labor.

05. (2003) Sobre as hipóteses de prorrogação e compensação da jornada de trabalho e seus efeitos, assinale a opção correta.

- a) Mediante acordo individual firmado entre trabalhador e empregador, é lícita a adoção de regime de prorrogação e compensação da jornada, de tal sorte que não seja suplantado o limite semanal máximo previsto em lei.
- b) O acordo tácito celebrado entre empregado e empregador, destinado a viabilizar a adoção de regime de prorrogação e compensação de jornada, apenas será válido se não for suplantado o limite semanal máximo previsto em lei.
- c) O limite diário para a dilação da jornada diária é de duas horas, razão por que eventuais horas excedentes desse limite, embora devam ser pagas, não poderão ser computadas para fins reflexos sobre o FGTS.
- d) A adoção de regime de prorrogação e compensação de jornada concomitantemente à prestação habitual de horas excedentes é perfeitamente válida, apenas sendo devido o pagamento dessas últimas, não alcançadas pelo acordo celebrado.
- e) Apenas por acordo e convenção coletivos de trabalho é possível prever regimes de prorrogação e compensação da jornada para as trabalhadoras mulheres.

06. (2003) A propósito do regime de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, aponte a opção correta.

- a) Por ser prejudicial à sua saúde, ao trabalhador é lícito contratar o labor em regime de turnos de revezamento ininterrupto, desde que a jornada fique limitada ao máximo de 08 horas diárias.
- b) Em caso de necessidade imperiosa, resultante do incremento de seus negócios, pode o empregador determinar o labor em turnos ininterruptos de revezamento.
- c) O labor em turnos ininterruptos de revezamento apenas pode ser implementado mediante prévia previsão em negociação coletiva.
- d) A concessão de folga semanal ou a interrupção da atividade empresarial aos domingos descaracteriza o regime de turnos ininterruptos de revezamento.
- e) Ainda que a atividade empresarial seja explorada de forma ininterrupta, a vinculação do trabalhador a um turno específico de trabalho descaracteriza o regime diferenciado, afastando as regras especiais correspondentes.

07. (2003) Sobre as regras que definem a duração das jornadas especiais de trabalho, assinale a opção incorreta.

- a) A jornada dos bancários, sujeita ao limite diário máximo de 06 horas, deve ser prestada entre o período de 07h às 22h, assegurado o intervalo diário de 15 min. de intervalo para refeição.
- b) Os jornalistas profissionais devem trabalhar por, no máximo, 05 horas noturnas e 06 horas diurnas, facultada a ampliação da jornada em uma hora diária, com o pagamento suplementar correspondente.
- c) O trabalho executado em minas de subsolo não deve exceder de seis horas diárias ou trinta e seis semanais, computando-se como serviço efetivo o tempo gasto no deslocamento entre a boca da mina e o local de trabalho e vice-versa.

d) Os operadores cinematográficos e seus ajudantes devem trabalhar por, no máximo, seis horas diárias, das quais cinco horas ficam reservadas ao labor consecutivo em cabina (durante o funcionamento cinematográfico) e uma hora, no máximo, destinada à limpeza e lubrificação dos aparelhos de projeção ou revisão dos filmes.

e) Os tripulantes de embarcações da marinha mercante nacional estão sujeitos à jornada de oito horas diárias, que deve ser prestada de modo contínuo ou intermitente, nesse último caso com duração mínima de 01 hora, entre 0 e 24 horas, de acordo com o critério definido pelo comandante.

03- (2006) O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno:

a) Será computado na jornada de trabalho quando o local não for servido de transporte público e o empregador fornecer a condução.

b) Será computado na jornada de trabalho quando o local for de difícil acesso e o empregado se deslocar por meios próprios.

c) Será computado na jornada de trabalho, salvo quando o empregador fornecer a condução.

d) Será devido como hora extra *in itinere*.

e) Será computado na jornada de trabalho dependendo do meio de transporte utilizado.

04-(2006) Quanto ao intervalo intrajornada, é correto afirmar que:

a) os digitadores estão sujeitos ao regime legal de intervalo de 10 minutos de descanso a cada 90 de trabalho consecutivo, não computado na jornada de trabalho.

b) os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, constituem benefício adicional e não são computados na jornada diária.

c) o intervalo intrajornada legal não pode ser suprimido por cláusula de convenção coletiva.

d) o intervalo intrajornada legal do bancário, de 15 minutos, é computado na jornada de trabalho.

e) o intervalo intrajornada legal não pode ser ampliado por cláusula de convenção coletiva.

05- (2006) Quanto ao turno ininterrupto de revezamento, é correto afirmar que:

a) o turno de revezamento tem adoção restrita aos petroleiros.

b) a adoção de turno ininterrupto de revezamento na empresa depende de negociação coletiva.

c) o intervalo intrajornada descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento.

d) o intervalo para descanso semanal descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento.

e) mediante negociação coletiva, é válida a fixação de jornada superior a seis horas para turno ininterrupto de revezamento.

07- (2006) Quanto à jornada de trabalho, é correto afirmar que:

a) as variações de horário no registro de ponto não excedentes de dez minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários, não são computadas como jornada extraordinária.

b) o chefe de departamento que recebe gratificação de função de 30% sobre o salário efetivo está excluído do regime legal de duração do trabalho.

c) para apuração da jornada de trabalho do menor somam-se as horas de trabalho nos diferentes empregos que tiver.

d) o registro de ponto manual, mecânico ou eletrônico é obrigatório em todos os estabelecimentos.

e) a lei não autoriza prorrogação de trabalho noturno.

## EXERCÍCIOS EXTRAS

### Duração do Trabalho

**Técnico Judiciário - Rio de Janeiro - 2003 (FEC)**

3) 03. Analise as assertivas abaixo, relativas às jornadas extraordinárias de trabalho.

I - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será pelo menos 50% superior à da hora normal.

II - Salvo na hipótese de acordo escrito particular entre as partes ou norma coletiva neste sentido, não há obrigação do empregado de prestar serviço além da jornada normal; a negativa será legítima, excetuando os estreitos limites de necessidade imperiosa ou força maior.

III - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma legal, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

IV - Os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras.

Sobre as assertivas acima, pode-se dizer que:

- A) apenas a IV é falsa;
- B) todas são corretas;
- C) somente a III é correta;
- D) somente a I é correta;
- E) II e IV são corretas.

4) 04. Entre duas jornadas de trabalho impõe-se um intervalo mínimo de:

- A) 8 horas;
- B) 24 horas;
- C) 10 horas;
- D) 35 horas;
- E) 11 horas.

5) 05. Considera-se trabalho rural noturno, em atividade relativa à pecuária, aquele desenvolvido entre:

- A) às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte;
- B) às 21 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte;
- C) às 20 horas de um dia e às 4 horas do dia seguinte;
- D) às 20 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte;
- E) às 21 horas de um dia e às 4 horas do dia seguinte.

**Técnico Judiciário – Rio de Janeiro - 2004 (FEC)**

27) 37. Para fins de cômputo da jornada de trabalho, a parcela que integra a jornada diária e, por isso, não é passível de desconto, corresponde a:

- A) variação de horário no registro de ponto não excedente a cinco minutos
- B) retardo no horário de início de trabalho por força de consulta em posto de saúde público
- C) tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho por qualquer meio de transporte
- D) atraso de até quinze minutos no horário de chegada, causado por falta de condição não fornecida pelo empregador.
- E) antecipação do horário de saída em quinze minutos para o empregado como garantia de sua condução em transporte coletivo

**28)** 39. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo sobre a hora diurna de, pelo menos:

- A) 5%
- B) 10%
- C) 15%
- D) 20%
- E) 25%

**Analista Judiciário – Rio de Janeiro - 2004 (FEC)**

**32)** 26. Um empregado muito bem graduado de uma indústria, por necessidade imperiosa, teve a duração do trabalho excedida do limite legal, para fazer face a motivo de força maior, independentemente de contrato coletivo. Considerando que Pedro Jarbas recebe, por hora, quarenta reais, o cálculo relativo às horas trabalhadas a mais, por força de disposição expressa da Consolidação das Leis Trabalhistas, garante, no mínimo, que a remuneração de sua hora excedente **não** seja inferior a:

- A) R\$ 42,00
- B) R\$ 52,00
- C) R\$ 56,00
- D) R\$ 60,00
- E) R\$ 64,00

**33)** 27. Um bancário do Banco Atlas, em cargo de fiscalização, vê excedida a sua jornada diária diurna, em função de imperiosa necessidade de serviço, constatada no controle de seu horário. Pelas regras da CLT, esse referido bancário, em relação às horas excedentes, terá o seguinte tratamento:

- A) submissão ao não pagamento das horas excedentes, em virtude de inclusão de serviço suplementar
- B) compensação das horas excedentes, sem remuneração, a critério do empregador.
- C) gratificação de 1/3, substitutiva do adicional de horas extras
- D) adicional mínimo de horas extras, calculado em 50%.
- E) adicional mínimo de horas extras, calculado em 40%

**Analista Administrativa - Rio de Janeiro - 2004 (FEC)**

**39)** 25. Um empregado de empresa de financiamento trabalha no posto de atendimento recepcionando os interessados. Considerando a natureza de sua contratação, a alternativa que indica a carga horária diária e o adicional mínimo pelas horas extras é:

- A) seis horas – 1/3 pelas horas extras
- B) seis horas – 50% pelas horas extras
- C) sete horas – 1/3 pelas horas extras
- D) oito horas – 40% pelas horas extras
- E) oito horas – 50 %

**43)** 29. Considere uma mecanógrafa da empresa gráfica X. A alternativa que indica o intervalo de sua intrajornada e o período de trabalho em que ele ocorre é:

- A) 20 minutos – após 180 de trabalho
- B) 15 minutos – após 90 de trabalho
- C) 15 minutos – após 120 de trabalho
- D) 10 minutos – após 60 de trabalho
- E) 10 minutos – após 90 de trabalho

**44)** 30. Certo empregado, cabineiro de elevadores, celebrou contrato de trabalho com um condomínio, admitindo a prorrogação de até três horas em sua jornada de trabalho diária. A caracterização desta prorrogação na referida atividade profissional e a respectiva razão estão indicadas em:

- A) válida – é permitida a prorrogação de, no máximo, quatro horas na jornada diária
- B) inválida – é permitida a prorrogação de, no máximo, duas horas de jornada diária
- C) válida - é permitida a prorrogação de, no máximo, três horas na jornada diária
- D) inválida – não é permitida a fixação de prorrogação de horas na jornada diária
- E) válida – é permitida a livre fixação de prorrogação de horas na jornada diária

**Técnico Judiciário – Paraná – 2004 (FCC)**

**48)** 50. Um empregado que cumpre a jornada das 8h00 às 11h30 e das 12h30 às 17h00, de segunda-feira a sábado, trabalha:

- A) 30 minutos extras por dia.
- B) 1 hora extra por dia.
- C) 1 hora extra por semana.
- D) 4 horas extras por semana.
- E) 8 horas extras por semana.

**Analista Administrativo – Paraná – 2004 (FCC)**

**57)** 49. Um empregado que cumpre o horário das 10h00 às 16h00, sem intervalo, registrando o ponto habitualmente cerca de 5 minutos antes do início da jornada,

- A) não excede a jornada, porque as variações de horário na marcação do ponto somente são consideradas se forem superiores a 15 minutos.
- B) não excede a jornada, mas faz jus ao pagamento do intervalo não concedido com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal.
- C) excede a jornada em 5 minutos, pela variação no registro de ponto, fazendo jus ao pagamento desse lapso com o adicional de horas extras.
- D) excede a jornada em 20 minutos diários, pela não concessão do intervalo e pela variação no registro de ponto, fazendo jus ao pagamento desse lapso com o adicional de horas extras.
- E) excede a jornada em uma hora, período correspondente à previsão legal do intervalo para todo trabalho contínuo, cuja duração exceda a 4 horas.

**Técnico Judiciário – São Paulo-- 2004 (FCC)**

**70)** 51. O intervalo para repouso ou alimentação será de

- A) 10 minutos, se a jornada de trabalho exceder de 6 horas e de 30 minutos, nas jornadas de 8 horas.
- B) 15 minutos, se a jornada de trabalho exceder de 6 horas e de, no mínimo, 1 hora, nas jornadas de 8 horas.
- C) 20 minutos, se a jornada de trabalho exceder de 6 horas e de, no máximo, 1 hora, nas jornadas de 8 horas.
- D) 30 minutos, se a jornada de trabalho exceder de 6 horas e de 1 hora, nas jornadas de 8 horas.
- E) 1 hora, qualquer que seja a jornada cumprida pelo empregado.

**Analista Judiciário – São Paulo-- 2004 (FCC)**

**79)** 34. Considera-se trabalho noturno aquele que é realizado entre

- A) as 22:00 horas de um dia e as 05:00 do dia seguinte, computando-se a hora noturna como de 52 minutos e 30 segundos.
- B) as 20:00 horas de um dia e as 07:00 do dia seguinte, com remuneração da hora diurna com acréscimo de 20%.

- C) o anoitecer de um dia e o amanhecer do dia seguinte, com remuneração da hora diurna com acréscimo de 25%.
- D) as 22:00 horas de um dia e as 05:00 do dia seguinte, computando-se a hora noturna como de 45 minutos.
- E) as 21:00 horas de um dia e as 06:00 do dia seguinte, com intervalos obrigatórios de 15 minutos a cada 60 minutos trabalhados.

**Oficial de Justiça – Espírito Santo – 2004 (FCC)**

**119) 48.** Em virtude da passagem de um ciclone, uma fábrica teve de interromper suas atividades pelo período de 2 dias. Nesta hipótese, a duração do trabalho poderá ser prorrogada

- A) por 1 hora diária, paga com acréscimo de 20%, até que se recupere o tempo perdido.
- B) por 1 hora diária, paga com acréscimo de 50%, somente durante 30 dias.
- C) até 2 horas diárias, no máximo, que serão pagas no mesmo valor da hora normal e até que se recupere o tempo perdido.
- D) até 2 horas diárias, no máximo, que serão pagas com acréscimo de 50% e até que se recupere o tempo perdido.
- E) até 2 horas diárias, no máximo, que serão pagas com acréscimo de 50%, somente durante 2 semanas.

**Analista Judiciário – Pará e Amapá – 2004 (FCC)**

**139) 44.** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, desde que

- A) o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o período máximo de 1 (um) ano, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- B) o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o período máximo de 1 (um) ano, por força de acordo escrito entre empregado e empregador.
- C) não exceda de 3 (três) horas diárias, mediante acordo escrito entre empregado e empregador.
- D) não exceda de 3 (três) horas diárias, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, com o pagamento de, no mínimo, 25% de acréscimo sobre a hora normal.
- E) o valor da hora suplementar seja, no mínimo, 25% superior em relação à hora normal, salvo negociação coletiva.

**Execução de Mandados – Piauí – 2004 (FCC)**

**221) 38.** O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e do trabalho para a residência

- A) é sempre computado na jornada de trabalho do empregado.
- B) é computado na jornada de trabalho do empregado apenas quando este utilizar transporte público regular.
- C) não é computado na jornada de trabalho do empregado, salvo quando este utilizar veículo próprio para sua condução.
- D) não é computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer condução.
- E) nunca é computado na jornada de trabalho do empregado porque este não está executando serviços.

**Analista Judiciário – Minas Gerais – 2005 (FCC)**

**276) 48.** Considere as seguintes afirmativas:

- I – No sistema denominado “banco de horas”, instituído por força de acordo ou convenção coletiva do trabalho, a compensação do excesso de horas trabalhadas deve ocorrer no período máximo de um ano.
- II – As variações de horário no registro de ponto serão computadas como jornada extraordinária quando não excederem de 15 minutos diários.

III – Os empregados em regime de tempo parcial não prestar horas extras

IV – Não havendo previsão expressa no acordo ou contrato coletivo do trabalho referente a adicional de horas extras da categoria, o trabalho suplementar será remunerado sem o respectivo adicional.

- A) I e III
- B) I, III e IV
- C) II e III
- D) II
- E) I

**Analista Judiciário – Amazonas – 2005 (FCC)**

**277) 41.** Em regra, os intervalos para descanso não são computados na duração do trabalho. A lei prevê, no entanto, algumas exceções, que correspondem a intervalos remunerados porque computados na jornada de trabalho. Inclui-se nesta hipótese o

- A) repouso de 10 minutos a cada período de 90 minutos trabalhados, nos serviços permanentes de mecanografia.
- B) intervalo para alimentação concedido aos empregados que cumprem jornada inferior a 4 horas.
- C) descanso de 15 minutos concedido aos trabalhadores que cumprem jornada superior a 4 horas e inferior a 6 horas.
- D) intervalo para refeição e descanso de, no mínimo, uma hora concedido aos trabalhadores que cumprem jornada de 8 horas.
- E) intervalo interjornada inferior a 11 horas.

**Analista Judiciário – Paraíba - 2005**

**302) 49.** Para usufruir a redução de jornada de oito para seis horas diárias, por turnos ininterruptos de revezamento, o empregado deverá

- A) trabalhar, pelo menos, seis dias na semana, sem intervalo de refeição e a empresa funcionar em três turnos.
- B) alternar seu trabalho em turnos diferentes, manhã, tarde e noite, sem folgas compensatórias.
- C) trabalhar em horários revezamentos constantemente, entre os períodos matutino, vespertino e noturno.
- D) trabalhar de manhã, à tarde e à noite, revezadamente, sem intervalos de refeição.
- E) trabalhar em horários revezados constantemente, entre os períodos matutino, vespertino e noturno, sem descanso semanal remunerado

**Analista Judiciário – Maranhão -- 2005 (CESPE)**

Em cada um dos seguintes itens, é apresentada uma situação hipotética acerca das normas gerais de tutela do trabalho, seguida de uma assertiva a ser julgada.

**327) 91** Paula foi contratada como supervisora de vendas por uma indústria de bebidas, tendo por atribuição principal acompanhar o trabalho executado pelos vendedores junto aos diversos clientes da empresa. Consta nos registros funcionais pertinentes que ela exerce atividades preponderantemente externas, sem sujeição a horário ou a qualquer tipo de controle. Nessa situação, confirmada a impossibilidade de controle de sua jornada, Paula não tem direito à percepção de horas extras.

**328) 92** João prestava serviços a uma grande fábrica de calçados como montador, cumprindo a carga de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, de segunda-feira a sábado. Por proposta de seu empregador, sua carga passou a ser cumprida em regime de prorrogação e compensação, no montante de 10 horas diárias entre segunda e quinta-feira, acrescidas de 8 horas às sextas-feiras. Nesse novo regime, dispunha de 1 hora diária para refeição e descanso, percebendo 4 horas extras semanais. Nessa situação, o regime ajustado não se mostrou correto, pois deveriam ser consideradas extras também as horas excedentes à oitava hora da carga diária.

**Analista Administrativo – Maranhão – 2005 (CESPE)**

**348) 69** Excepcionados os empregados que ocupam cargos de direção, gerência, chefia e equivalentes, e ainda aqueles que exercem atividades estranhas aos serviços tipicamente bancários (portaria e limpeza, contínuos e serventes), a jornada de trabalho dos empregados bancários é de 6 horas diárias e 36 semanais.

**Execução de Mandados - Rio Grande do Sul – 2006 (FCC)**

**371) 53.** O empregado que, em determinado dia da semana, encerra a prestação de serviços às 23h00min, poderá reiniciar os serviços no dia seguinte a partir de

- A) 06h00min.
- B) 07h00min.
- C) 08h00min
- D) 09h00min
- E) 10h00min.

**Técnico Judiciário – Pernambuco – 2006 (FCC)**

**375) 50.** A jornada normal de trabalho é de

- A) 7 (sete) horas, sendo permitida a realização de horas extras sem limitação legal.
- B) 7h30m (sete horas e trinta minutos), sendo permitida a realização de, no máximo, 2 (duas) horas extras diárias.
- C) 8 (oito) horas, sendo permitida a realização de, no máximo, 10 (dez) horas extras mensais.
- D) 8 (oito) horas, sendo permitida a realização de, no máximo, 2 (duas) horas extras diárias.
- E) 8 (oito) horas, sendo permitida a realização de horas extras sem limitação legal.

**Analista Judiciário / Execução de Mandados – Pernambuco 2006**

**378) 49.** Sendo o trabalho noturno mais penoso ao trabalhador, merece proteção especial consistente em

- A) cômputo da hora noturna reduzida (52 minutos e 30 segundos) e remuneração acrescida de 20% sobre a hora diurna.
- B) repouso obrigatório de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) minutos trabalhados.
- C) proibição do trabalho extraordinário e remuneração acrescida de 50% sobre a hora diurna.
- D) jornada limitada a 6 (seis) horas diárias.
- E) período mínimo de 15 (quinze) horas de descanso entre uma jornada e outra.

**Analista Judiciário – Mato Grosso do Sul – 2006 (FCC)**

**417) 42.** Com relação à duração do trabalho, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, é que

- A) não serão computadas como jornada extraordinária, em regra, as variações de horário no registro de ponto não-excedentes a quinze minutos, observado o limite máximo de vinte minutos diários.
- B) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não-excedente de 3, exclusivamente, mediante contrato coletivo de trabalho.
- C) o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, em regra, será computado na jornada de trabalho.
- D) os diretores e chefes de departamento terão direito ao recebimento das horas extras laboradas, por não exercerem encargos de gestão, havendo expressa disposição legal.
- E) o acordo de compensação de horas trabalhadas será celebrado em acordo ou convenção coletiva de trabalho e o período será de um ano.

**420) 45.** Com relação aos períodos de descanso segundo a Consolidação das Leis do Trabalho é correto afirmar

- A) Os intervalos de descanso serão computados na duração do trabalho, em razão de expressa determinação legal, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário.
- B) Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de quatorze horas consecutivas para descanso.
- C) Não excedendo de seis horas o trabalho contínuo, será obrigatório um intervalo de trinta minutos quando a duração ultrapassar três horas.
- D) Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação.
- E) Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente acrescido de 100%.

#### **Execução de Mandados - Paraná – 2007 (CESPE)**

Com relação à jornada de trabalho, julgue os itens subseqüentes.

**523) 68** A jornada excedida além da oitava hora trabalhada, em cada dia, deve ser remunerada com adicional de 50% sobre o valor da hora normal, exceto quando houver compensação de jornada determinada pelo empregador.

**524) 69** O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, em condução própria, quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, deve ser computado na jornada de trabalho para fins de percepção de horas extras.

#### **Técnico Judiciário – 2008 – CESPE**

**530) 73** O repouso semanal remunerado deve necessariamente recair em domingos, sendo facultado ao trabalhador, por razão de crença religiosa, optar pela folga em sábados.

**531) 74** A jornada de trabalho não pode ser majorada além de oito horas diárias, dado o limite rígido estabelecido na Constituição Federal.

**532) 75** O trabalho extraordinário e o noturno serão remunerados com o adicional pertinente de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

#### **Técnico Judiciário – Santa Catarina – 2008 (CETRO)**

**557)54.** Relativamente ao tema da “jornada de trabalho”, tem-se que

- A) a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 12 (doze) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.
- B) não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 15 (quinze) minutos, observado o limite máximo de 30 (trinta) minutos diários.
- C) se considera trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais.
- D) o salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.
- E) a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 4 (quatro), mediante contrato coletivo de trabalho.

**558)55.** Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. Sobre tal período de descanso, deve ser observado que

- A) será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 12 (doze) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência ou necessidade do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.
- B) nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 120 (cento e vinte) minutos de trabalho consecutivo, corresponderá um repouso de 20 (vinte) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.
- C) nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

D) quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 80% (oitenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

E) em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 8 (oito) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 2 (duas) horas.

**Analista Judiciário – Rio de Janeiro – 2008 (Cespe)**

**581)** 41. Com respeito à duração do trabalho, julgue os itens subseqüentes. (questão 36 da prova de Analista Administrativo)

I - É válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que contemple a supressão ou redução do intervalo intrajornada.

II - A não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

III - No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

IV - Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a 8 horas, por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento têm direito ao pagamento da 7.ª e 8.ª horas como extras.

V - A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 horas previsto no art. 7.º, XIV, da CF.

Estão certos apenas os itens

- A) I, II e IV.
- B) I, II e V.
- C) I, III e IV.
- D) II, III e V.
- E) III, IV e V.

**587)** 47. Assinale a opção correta quanto ao pagamento de horas extras.

A) O empregado sujeito a controle de horário e remunerado à base de comissões tem direito ao pagamento em dobro pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

B) A gratificação semestral repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute também, pelo seu duodécimo, na indenização por antiguidade e na gratificação natalina.

C) A contribuição para o FGTS incidente sobre a remuneração mensal devida ao empregado não alcança horas extras e adicionais eventuais.

D) A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nessa hipótese, as horas que ultrapassarem o regime semanal normal, assim como aquelas destinadas à compensação, deverão ser pagas como horas extraordinárias.

E) O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

## FÉRIAS

Artigos 129 – 153 CLT

- todo empregado tem direito a um período de férias desde que tenha completado um ano de contrato de trabalho.
- faltas x férias – o número de faltas injustificadas durante o curso do contrato de trabalho irão modificar o número de dias de férias do empregado:
  - até 05 faltas injustificadas - 30 dias de férias
  - de 06 a 14 faltas injustificadas – 24 dias de férias
  - de 15 a 23 faltas injustificadas – 18 dias de férias
  - de 24 a 32 faltas injustificadas – 12 dias de férias.

Para os empregados que trabalham em jornada por tempo parcial os dias de férias estão relacionadas as horas trabalhada (semanais):

superior a 22 horas até 25 horas/semanais – 18 dias de férias  
superior a 20 horas até 22 horas/semanais – 16 dias de férias  
superior a 15 horas até 20 horas/semanais – 14 dias de férias  
superior a 10 horas até 15 horas/semanais – 12 dias de férias  
superior a 05 horas até 10 horas/semanais – 10 dias de férias  
igual ou inferior a 05 horas/semanais – 08 dias de férias

- caso estes tenham mais de sete faltas injustificadas, o período de férias será reduzido pela metade.

- não são consideradas faltas (art.131)  
os casos de interrupção do artigo 473 CLT;  
as licenças maternidade ou aborto;  
acidente de trabalho atestado pelo INSS (com exceção do artigo 133,IV CLT);  
justificada pela empresa sem desconto de salário;  
suspensão preventiva (inquérito administrativo) ou prisão preventiva (absolvido ou impronunciado);

- Não tem direito as férias (art.133)  
ficar de licença por mais de 30 dias recebendo salário;  
deixar o emprego e não for readmitido no prazo de 60 dias;  
deixar de trabalhar por mais de 30 dias devido a paralisação da empresa (com percepção de salário);  
tiver recebido da Previdência auxílio devido a acidente de trabalho ou doença por mais de 06 meses, mesmo que descontínuos.

- - a concessão das férias é o melhor período para o empregador; (art. 136)
- - contudo a lei permite que membros da mesma família que trabalhem para o mesmo empregador gozem férias no mesmo período desde que não resulte prejuízo para o empregador. (art.136§1º)
- - o empregado estudante menos de 18, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares (art.136§2º)

- - a concessão das férias será comunicada ao empregado com antecedência mínima de 30 dias por escrito e o empregado deve dar recibo. (art.135)
- - as férias deverão ser concedidas no período de 12 meses (período concessivo) após o empregado ter adquirido o direito (período aquisitivo), e este receberá a remuneração devida na época da concessão.
- - Os que trabalham com comissão ou percentagem (renda variável) será a remuneração das férias calculadas pela média dos últimos 12 meses. (art.142§3º)
- - Os que trabalham com pagamento do salário por hora ou tarefa terão que apurar a média do período aquisitivo. (art. 142§§1º e 2º)
- Obs. Entram no cálculo das férias os adicionais noturno, insalubre, perigoso e horas extras.
- - caso as férias não sejam concedidas dentro do período concessivo o empregador pagará ao empregado o valor em dobro. (art. 137)
- - as férias são em regra concedidas em um só período contudo a lei permite que em casos excepcionais estas sejam divididas em dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias corridos.(art. 134§1º)
- - para os menores de 18 anos e os maiores de 50 anos as férias serão concedidas em um só período,
- - as férias serão anotadas na CTPS e na ficha do empregado.
- - durante as férias o empregado não pode prestar serviços a outro empregador, com exceção daqueles que possuam mais de um emprego e não consegue férias ao mesmo tempo. (art. 138)
- - o prazo para pagamento das férias é de 02 dias antes do início, momento no qual deverá constar do recibo de férias a data de início e fim do período a ser gozado. (art. 145) senão deverá ser paga em dobro OJ SDI-1 do TST, 286
- - a remuneração das férias tem natureza salarial. (art. 148)
- - o empregado pode converter 1/3 das férias em abono pecuniário que deverá ser solicitado até 15 dias antes do término do período aquisitivo. Esta vantagem não se aplica aos empregados sob o regime tempo parcial. (art. 143)

- Rescisão do contrato de trabalho x férias:

no momento da rescisão do contrato de trabalho (com ou sem justa causa) o empregado terá direito a receber as férias (adquiridas) de forma simples ou em dobro. No caso de estar em novo período aquisitivo este terá direito a receber as férias de forma proporcional, desde que não tenha sido demitido sem justa causa, na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias. (art. 146, pá)

Férias Coletivas

- Podem ser concedidas a toda empresa ou setores.
- Podem ser gozados em dois períodos desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias (art.139§1º)
- O empregador deve comunicar o fato ao MTE e ao sindicato com antecedência mínima de 15 dias
- O aviso aos empregados se dará através de avisos fixados no local de trabalho.
- Caso algum empregado tenha sido contratado a menos de 12 meses, estes deverão gozar férias proporcionais, tendo início um novo período aquisitivo. (art.140)

Prescrição de férias

Art. 149 – 2 anos da extinção ou fim do período concessivo

Súmulas 7 e 81 TST (concessão fora do período – remuneração)

Súmula 89 TST (faltas justificadas)

Súmula 149 TST (tarefeiro)

Súmula 171 e 261 TST (férias proporcionais)

## EXERCÍCIOS

Das Férias Anuais: do direito a férias e sua duração; da concessão e da época das férias; das férias coletivas;

## DIREITO DO TRABALHO - FCC

### Técnico Judiciário – Maranhão (14.06.2009)

45. O empregado que se demite sem antes completar doze meses de serviço

- (A) tem direito a férias proporcionais reduzida da metade.
- (B) só tem direito a férias proporcionais se houver dispositivo contratual específico.
- (C) só tem direito a férias proporcionais se houver previsão em convenção coletiva da categoria ou acordo normativo.
- (D) tem direito a férias proporcionais.
- (E) não tem direito a férias proporcionais em nenhuma hipótese.

46. Benedito, técnico judiciário, pretende entrar em gozo de férias em parcelas. Nesse caso, é certo que,

- (A) estando em gozo de férias parceladas, elas podem ser interrompidas, desde que por motivo relevante apresentado pelo servidor.
- (B) as férias não podem ser parceladas, mas permitido o gozo de vinte dias e a indenização de dez dias.
- (C) no parcelamento de férias, o servidor não receberá o valor do adicional de um terço dos vencimentos.
- (D) as férias poderão ser parceladas em até três etapas, sendo imprescindíveis o pedido do servidor e o interesse da administração pública.
- (E) o parcelamento de férias é permitido, desde que em duas parcelas, em períodos de quinze dias e a critério da administração pública.

### Analista Administrativo – Maranhão (14.06.2009)

39. Mario, Mariana e Marta pediram demissão de seus empregos e viajaram para a Austrália. Após 30 dias Mario retornou ao Brasil e foi readmitido no mesmo emprego; após 45 dias Mariana retornou ao Brasil e foi readmitida no mesmo emprego e após 90 dias Marta retornou ao Brasil e foi readmitida no mesmo emprego. Neste caso,

- (A) apenas Mario terá direito à contagem de 50% do período aquisitivo de férias anterior ao pedido de demissão.
- (B) apenas Mario terá direito à contagem do período aquisitivo de férias anterior ao pedido de demissão.
- (C) nenhum dos empregados terão direito à contagem do período aquisitivo de férias anterior ao pedido de demissão.
- (D) todos os empregados terão direito à contagem do período aquisitivo de férias anterior ao pedido de demissão.
- (E) apenas Mario e Mariana terão direito à contagem do período aquisitivo de férias anterior ao pedido de demissão.

**Execução de Mandados – Maranhão (14.06.2009)**

41. Com relação as férias é INCORRETO afirmar que:

- (A) As férias coletivas poderão ser fracionadas em dois períodos por ano, sendo que cada um deles não poderá ser inferior a quinze dias corridos.
- (B) A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.
- (C) O empregador não precisa consultar os empregados sobre a data em que as férias coletivas serão concedidas.
- (D) O empregador terá que comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de quinze dias, as datas de início e fim das férias coletivas.
- (E) Os trabalhadores menores de dezoito anos e maiores de cinquenta têm direito de gozar as férias de uma só vez.

**Analista Administrativo – São Paulo (16.11.2008)**

49. NÃO comporá a remuneração das férias

- (A) o adicional noturno pago com habitualidade.
- (B) as comissões.
- (C) o salário-prêmio.
- (D) as gorjetas.
- (E) o vale-transporte.

**Analista Administrativo – Goiás (12.10.2008)**

39. Samanta, João e Diego são empregados da empresa GGG na modalidade de regime de tempo parcial com jornada semanal, respectivamente, de vinte horas, oito horas e vinte e cinco horas. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o gozo de dezoito dias de férias caberá legalmente apenas a

- (A) Diego e Samanta.
- (B) Samanta.
- (C) João.
- (D) Diego.
- (E) Diego e João.

**Técnico Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

33. Carlos, César e Cícero trabalham na empresa DDAA. Durante o período aquisitivo de férias Carlos possuiu 5 faltas injustificadas, César possuiu 12 faltas injustificadas e Cícero possuiu 8 faltas injustificadas. Nesses casos, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Carlos, César e Cícero terão direito, respectivamente, a

- (A) 24, 18 e 12 dias de férias.
- (B) 30, 24 e 18 dias de férias.

- (C) 24, 18 e 18 dias de férias.
- (D) 30, 24 e 24 dias de férias.
- (E) 30, 24 e 15 dias de férias.

**Analista Administrativo – Alagoas (21.09.2008)**

39. No curso do período aquisitivo de férias, Maria recebeu auxílio doença por sete meses descontínuos. Neste caso, de acordo com a CLT, Maria

- (A) terá direito a 24 dias corridos de férias.
- (B) terá direito normalmente ao gozo de 30 dias de férias.
- (C) não terá direito a férias.
- (D) terá direito a 18 dias corridos de férias.
- (E) terá direito a 15 dias corridos de férias.

**DIREITO DO TRABALHO OAB (CESPE)**

**OAB/SP – 137º Exame de Ordem – Aplicação Janeiro 2009**

**155)** 61. Quanto à remuneração a ser paga no período de férias, assinale a opção correta de acordo com o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

- A O empregado não receberá salário, pois nesse período houve o afastamento do exercício de sua atividade laboral.
- B No salário pago por tarefa, para fins de apuração do valor do salário, toma-se a média da produção no período aquisitivo, aplicando-se o valor da tarefa do mês imediatamente anterior à concessão das férias.
- C Para o salário pago por porcentagem, apura-se a média do que foi percebido nos doze meses que precederem à concessão das férias, sendo esta a remuneração do período de descanso.
- D No salário pago por hora cujas jornadas sejam variáveis, a remuneração das férias será a média dos últimos seis meses, pagando-se a esse título o valor do salário vigente na data da sua apuração.

**ESAF**

08. (2003) Com relação ao direito às férias, aponte a opção correta.

- a) Durante as férias, é facultado ao empregador descontar as faltas injustificadas ao trabalho, verificadas ao longo do período aquisitivo, caso essa possibilidade tenha sido prevista no contrato de trabalho.
- b) O período destinado ao gozo das férias, em que não há trabalho, é computado como tempo de serviço para fins exclusivamente previdenciários.
- c) No regime de tempo parcial, a duração das férias será reduzida à metade quando o trabalhador tiver faltado injustificadamente ao serviço por mais de cinco dias.
- d) Perde o direito às férias o empregado que deixa de trabalhar por 30 dias ou mais, sem prejuízo salarial, em razão da paralisação total ou parcial das atividades da empresa.
- e) O período de afastamento resultante de prisão preventiva do trabalhador deve ser considerado na definição da duração das férias, ainda que posteriormente seja absolvido em juízo.

08- (2006) Relativamente às férias, é correto afirmar que:

- a) a obtenção da média de comissões que integram a remuneração do trabalhador prescinde da correção monetária.
- b) durante o período correspondente, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.
- c) mesmo que indenizadas, devem ser computadas para cálculo do FGTS, o qual observa todo o montante percebido pelo empregado no mês de referência.

- d) rompido o contrato de trabalho, as vencidas devem ser remuneradas de forma indenizada, observando-se a evolução salarial do trabalhador durante o período aquisitivo.
- e) salvo nos casos de demissão por justa causa ou pedido de demissão, são devidas de forma proporcional, com o acréscimo do 1/3 constitucional, mesmo que o pacto não tenha perdurado por período superior a 12 meses.

## Contrato Individual de Trabalho

([conceito](#), caracteres, morfologia, espécies, provas e nulidades, [requisitos e classificação](#)).

Pelo art. 442 CLT: “Contrato individual de trabalho é o **acordo tácito ou expresso**, correspondente à relação de emprego”.

Crítica: “...que o contrato não corresponde a relação de emprego, mas cria esta relação”(AMB).

**CONCEITO:** “O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor de segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo” (AMB).

### CLASSIFICAÇÃO:

Quanto à forma de celebração:	Escritos Verbais
Quanto ao consentimento:	Expressos Tácitos
Quanto à regulamentação:	Comuns Especiais
Quanto aos sujeitos:	Contrato individual (singulares) Contrato por equipe (plúrimos)
Quanto à duração:	Determinado Indeterminado
Quanto a qualidade do trabalho:	Manual Técnico Intelectual
Quanto ao modo de remuneração:	Por unidade de Tempo Por unidade de Obra Misto
Quanto ao fim ou a índole da atividade:	Doméstico Rural

Urbano  
Marítimo  
Industrial  
Comercial

Obs. A doutrina tem considerado os contratos de duração intermitente.

#### **CARACTERÍSTICAS:**

Bilateral  
Oneroso  
Comutativo (sinalagmático)  
Consensual  
Pessoal (intuitu personae)  
Execução continuada  
Subordinativo  
Contrato de adesão  
De direito privado

Obs.: Sinalagmático – “cada obrigação de fazer, prestar o serviço, corresponde uma obrigação de dar (pagar o salário) equivalente, (AMB)”.

Obs.: Comutativo – “as prestações de ambas as partes apresentam relativa equivalência, sendo conhecidas no momento da celebração do ajuste, (MA e VP)”.

#### **MORFOLOGIA DO CONTRATO/ REQUISITOS/ ELEMENTOS ESSENCIAIS:**

Pelo art. 104 do CC é necessário que existam concomitantemente:

**Agente Capaz** (capacidade das partes)  
**Objeto Lícito e possível**  
**Forma prescrita ou não defesa em Lei**

“A **capacidade** é a aptidão para adquirir direitos e contrair obrigações (AMB)”.

“A **licitude** do objeto refere-se à qualidade mesma da prestação de serviços ou, em outras palavras, a natureza dos serviços que constituem essa prestação (AMB)”.

“A vontade individual é considerada um fator decisivo na formação do negócio jurídico. Quando há o acordo de duas ou mais vontades, temos o **consentimento**, considerado suprema lei nos contratos (AMB)”.

Obs.: ‘...Uma relação empregatícia só está plenamente completa quando presentes os elementos fáticos (características) e os elementos essenciais (formais) (MA e VP)”.

“O **trabalho proibido** é aquele prestado em desacordo com as leis trabalhistas, que vedam a sua realização por certas pessoas ou em determinadas condições. A proibição visa proteger determinados trabalhadores (o menor, a mulher, a gestante), evitando trabalhos que prejudiquem de modo especial à saúde, o desenvolvimento físico e profissional do menor, etc. (MA e VP)”.

“O **trabalho ilícito**, ao contrário, e aquele que tem por objeto uma atividade ilícita, contraria as Leis (não especificamente leis trabalhistas, mas normalmente leis penais), à moral ou aos bons costumes (MS e VP)”.

“No caso de trabalho proibido serão reconhecidos ao trabalhador todos os direitos previstos nas leis trabalhistas... Na hipótese de trabalho ilícito, porém, a solução é diversa ...há que se distinguir se o trabalhador agiu de boa – fé, sem conhecimento da ilicitude da atividade do empregador, ou se agiu e má – fé, consciente da ilicitude da atividade que desempenhava (MA e VP)”.

“**Condição** é a cláusula que deriva exclusivamente da vontade das partes e subordina os efeitos do negócio jurídico a **evento futuro e incerto**. Quando as partes fixam um momento para que o **negócio jurídico comece ou cesse** a produção de efeitos teremos o **Termo** (AMB)”.

Obs.: Lei – art. 28 § 2, Lei 7210/84 - o trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva.o **trabalho do preso não está sujeito ao regime da CLT**.

#### **NULIDADES:**

Art. 166 CC - É nulo o negócio jurídico quando:

- I** - celebrado por pessoa absolutamente incapaz;
- II** - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;
- III** - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;
- IV** - não revestir a forma prescrita em lei;
- V** - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade;
- VI** - tiver por objetivo fraudar lei imperativa;
- VII** - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.

Art. 171 CC - Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico:

- I** - por incapacidade relativa do agente;
- II** - por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores

“A **nulidade absoluta** é considerada ainda como **nulidade total** e a **anulabilidade** é conhecida como **nulidade parcial**. O **ato nulo não produz efeito algum** e invalida o ato desde a sua constituição, por isso é insuscetível de retificação. O **ato anulável**, uma vez ratificado pelas partes, **produz todos os seus efeitos** (AMB)”.

No Direito do Trabalho pode –se aplicar o art. 9 CLT

#### **PROVAS:**

A CTPS é o principal meio de prova do contrato

Súmula 12 – presunção relativa

Súmula 212 – ônus do empregador quando negado a prestação do serviço e despedimento.

“Não havendo CTPS assinada, servirão como meio de prova do liame empregatício o livro de registro de empregados e outras provas documentais, testemunhais, periciais ou a confissão de reclamado (AMB)”.

#### **ESPÉCIES:**

**Indeterminado – Regra Geral**

## **Determinado**

CLT

Leis especiais

Art. 443 O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) **de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;**
- b) **de atividades empresariais de caráter transitório;**
- c) **de contrato de experiência**

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado **não poderá** ser estipulado por **mais de 2** (dois) anos, observada a regra do Art. 451.

Parágrafo único. O contrato de experiência **não poderá** exceder de **90** (noventa) dias.

**Prorrogável 1 vez** (art. 451)

**Dentro do prazo** (art.451)

Não precisa ser por igual período

Seis meses entre os prazos de 2 anos (art.452)

Suspensão ou interrupção não desloca o termo final do contrato a prazo determinado

Estabilidade também não desloca o termo final da experiência

(salvo negociação em contrário)

Obs.: contrato de experiência também pode ser chamado de contrato de prova ou Tirocínio.

Obs.: **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.

**Lei 9601/98** – "...tendo por finalidade aumentar o nível de emprego, em uma época em que o desemprego era tido como o maior problema trabalhista do Brasil (MA e VP)".

A Lei é indeterminada

Os contratos por prazo determinado não podendo ultrapassar 2 anos, podendo haver várias prorrogações (prorrogação ≠ sucessão)

Precisa de previsão em acordo ou convenção coletiva

A contratação pode ser feita em qualquer atividade

No período das contratações não é permitida a rescisão de empregados com contratos indeterminados

Obrigatoriamente por escrito

Anotação na CTPS

Benefícios fiscais até 2003

FGTS de 2%

**NATUREZA JURÍDICA:**

Corrente majoritário – Teoria Contratualista.

**EXERCÍCIOS**

Contrato de Trabalho: Natureza Jurídica; Elementos Essenciais, Duração.

**DIREITO DO TRABALHO - FCC**

**Execução de Mandados – Maranhão (14.06.2009)**

36. A empresa X contratou Mirtes para a função de secretária executiva. Inicialmente foi elaborado um contrato de experiência de 30 dias. Após o término do contrato a empresa X o prorrogou por mais 60 dias. Neste caso, a prorrogação é

- (A) válida, mas a sua validade depende da anuência dos sindicatos da categoria ou de suprimento judicial.
- (B) inválida, uma vez que o contrato de experiência não poderá ser prorrogado, por expressa vedação legal.
- (C) inválida, uma vez que o prazo máximo previsto em lei para o contrato de experiência são 60 dias.
- (D) válida, uma vez que a empresa X obedeceu as determinações legais existentes.
- (E) inválida, uma vez que o contrato de experiência só pode ser prorrogado por 30 dias e não sessenta dias.

**Analista Administrativo – São Paulo (16.11.2008)**

51. Com relação ao contrato de trabalho por prazo determinado, considere:

- I. Caberá aviso prévio nos contratos por prazo determinado que contenham cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão.
- II. Em regra, o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de dois anos.
- III. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser prorrogado sob pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado.
- IV. Em regra, considera-se por prazo indeterminado todo contrato por prazo determinado que suceder, dentro de seis meses, outro contrato também por prazo determinado.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) I, II e IV.
- (B) I, II e III.
- (C) II, III e IV.
- (D) III e IV.
- (E) I e II.

**Técnico Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

40. A empresa SOL necessita contratar empregado para a execução de serviço específico, ou seja, técnico especializado na implantação de equipamento altamente sofisticado. Nesse caso, a empresa

- (A) poderá elaborar um contrato individual de trabalho com prazo determinado, desde que pelo prazo máximo de dois anos, sendo vedada qualquer prorrogação contratual dentro deste período.
- (B) poderá elaborar um contrato individual de trabalho com prazo determinado, desde que pelo prazo máximo de um ano, permitida uma única prorrogação contratual dentro deste período.
- (C) poderá elaborar um contrato individual de trabalho com prazo determinado, desde que pelo prazo máximo de dois anos, permitida uma única prorrogação contratual dentro deste período.

- (D) poderá elaborar um contrato individual de trabalho com prazo determinado, desde que pelo prazo máximo de um ano, permitida no máximo duas prorrogações contratuais dentro deste período.  
(E) não poderá elaborar um contrato individual de trabalho com prazo determinado por expressa vedação legal, caracterizando típica contratação de empregado por prazo indeterminado.

**Analista Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

41. A empresa de propaganda Azul prorrogou duas vezes o contrato de trabalho por prazo determinado de seu empregado Tício, dentro do período de dois anos. A empresa de propaganda Amarela celebrou segundo contrato pelo prazo determinado de um ano com Zeus, após oito meses da extinção do contrato celebrado anteriormente. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho,

- (A) nenhum dos contratos de trabalho serão prorrogados por prazo indeterminado.  
(B) os contratos de trabalho de Tício e de Zeus serão prorrogados por prazo indeterminado.  
(C) somente o contrato de trabalho de Zeus será prorrogado por prazo indeterminado.  
(D) somente o contrato de trabalho de Tício será prorrogado por prazo indeterminado.  
(E) o contrato de trabalho de Tício será prorrogado por mais dois anos e o contrato de Zeus será prorrogado por prazo indeterminado.

**Técnico Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

38. A empresa FIGA celebrou contrato de experiência com Ana pelo prazo de 30 dias. Quando terminar o prazo contratado a empresa pretende prorrogar o referido contrato. Neste caso, a empresa

- (A) poderá prorrogar o contrato uma única vez pelo prazo máximo de 60 dias.  
(B) não poderá prorrogar o contrato sob pena de ser considerado o contrato por prazo indeterminado.  
(C) poderá prorrogar o contrato quantas vezes forem necessárias desde que obedeça o prazo máximo total de 120 dias.  
(D) poderá prorrogar o contrato uma única vez pelo prazo máximo de 90 dias.  
(E) poderá prorrogar o contrato quantas vezes forem necessárias desde que obedeça o prazo máximo total de 90 dias.

**Analista Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

39. O Hotel Fazenda Água da Chuva celebrou contrato de trabalho por tempo determinado com Denise pelo prazo de 2 meses (Dezembro e Janeiro), tendo em vista a necessidade de um número maior de empregados em razão das férias escolares, Natal e Ano Novo. No Carnaval seguinte, também em razão da necessidade temporária de maior número de empregados, o hotel celebrou outro contrato de trabalho com Denise pelo prazo de 1 mês (Março). De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), neste caso, a sucessão de contratos de trabalho com prazo determinado é

- (A) inválida tendo em vista que os dois contratos de trabalho ultrapassaram o prazo máximo de 60 dias permitidos pela legislação.  
(B) inválida tendo em vista que entre a celebração dos contratos não tinha decorrido mais de 6 meses do término do primeiro contrato, prazo legal previsto na legislação.  
(C) inválida em razão da celebração de dois contratos com prazo determinado com o mesmo empregado dentro do período de um ano.  
(D) válida tendo em vista que a contratação ocorreu em razão da realização de certos acontecimentos.  
(E) inválida tendo em vista que é vedada a celebração de mais de um contrato de trabalho com prazo determinado com a mesma pessoa.

**DIREITO DO TRABALHO – OAB (CESPE)**

**OAB/Nacional – Exame de Ordem – 2009.1 - Aplicação Maio 2009**

**166)** 69. Assinale a opção correta de acordo com o contrato individual de trabalho regido pela CLT.

A O referido contrato somente poderá ser acordado de forma expressa.

B É exigida forma especial para a validade e eficácia do contrato em apreço, motivo pelo qual não é permitida a forma verbal.

C Um contrato de trabalho por prazo determinado de dois anos poderá ser prorrogado uma única vez, por igual período.

D No contrato mencionado, o contrato de experiência poderá ser prorrogado uma única vez, porém não poderá exceder o prazo de noventa dias.

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.1 - Aplicação Maio 2008**

**104)** 80. Não é cabível contrato de trabalho por prazo determinado em

A serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

B atividades empresariais de caráter transitório.

C contrato de empreitada.

D contrato de experiência.

**OAB/RJ – 32º Exame de Ordem – 2007.1 - Aplicação Abril 2007**

**21)** 46. Sobre a duração do contrato de trabalho, à luz da dogmática trabalhista, assinale a opção incorreta.

A O contrato de trabalho temporário envolve uma relação trilateral, que abrange a empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora de serviços e o empregado.

B A duração do contrato de trabalho se presume indeterminada.

C As hipóteses de contrato com duração determinada estão previstas na CLT e na legislação extravagante e apresentam requisitos de validade.

D Quando não satisfeitos os requisitos de validade de contratos a termo, o contrato é nulo de pleno direito.

**OAB/SP – 134º Exame de Ordem – Aplicação Janeiro 2008**

**84)** 73. O contrato de trabalho por prazo determinado, em nenhuma hipótese, poderá ser estipulado por prazo superior a

A 120 dias.

B 180 dias.

C 2 anos.

D 3 anos.

**ESAF**

10. (2003) Em relação às regras legais alusivas à duração do contrato de trabalho, aponte a opção correta.

a) Os contratos por prazo determinado apenas podem ser prorrogados uma única vez, sob pena de se transformarem em contratos por prazo indeterminado.

b) Quando celebrado de forma tácita, o contrato terá vigência indeterminada, ainda que justificado pelo notório caráter transitório da atividade empresarial.

c) Quando firmado de modo expresso, mas sem os registros devidos na CTPS do trabalhador, o contrato não poderá ter caráter experimental.

d) Será sempre por prazo indeterminado o contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado.

e) O contrato de trabalho resultante do aumento periódico das atividades patronais será firmado por prazo determinado, devendo observar o limite máximo de seis meses.

01- (2006) Acerca do contrato de trabalho, assinale a opção correta.

- a) O grupo econômico é considerado empregador único, por isso não é possível o reconhecimento da coexistência de mais de um contrato de trabalho, mesmo em havendo ajuste em contrário, quando, na mesma jornada, o empregado prestar serviços para mais de uma empresa dele integrante.
- b) Considerando o regime próprio a que é submetido o policial militar, mesmo que preenchidos os requisitos legais, não é viável o reconhecimento de vínculo de emprego com empresa privada, especialmente porque a concomitância de prestação de serviços pode dar ensejo a certa penalidade disciplinar.
- c) Independentemente da permanência dos traços concernentes à subordinação jurídica, o empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o contrato de trabalho suspenso, motivo pelo qual não há cômputo do período em questão como tempo de serviço.
- d) Desde que presentes os requisitos da personalidade, onerosidade, habitualidade e da subordinação jurídica, necessário se torna o reconhecimento da existência de vínculo de emprego em relação àquele que é nomeado para o exercício das funções de oficial de justiça “ad hoc”.
- e) As anotações apostas na Carteira de Trabalho e Previdência Social pelo empregador-contratante gozam de presunção relativa de veracidade.

10- (2006) Acerca do contrato de trabalho, marque a opção correta.

- a) Por ser de natureza institucional, a presunção é a de que o contrato de trabalho tenha duração por prazo indeterminado.
- b) O contrato por prazo determinado não pode ser estipulado por prazo superior a 90 dias, salvo situação excepcional expressamente avençada pelas partes acordantes.
- c) O contrato de experiência, como comporta possibilidade de prorrogação, pode ser estipulado inicialmente para perdurar por 90 dias e, com a prorrogação, não poderá extrapolar 180 dias.
- d) A submissão a etapas de avaliação de desempenho é condição legal inerente ao contrato de experiência.
- e) O contrato de experiência, enquanto contrato a prazo determinado, traz, como uma das suas condições essenciais, a inserção em atividade empresarial de caráter transitório.

## ALTERAÇÃO, INTERRUÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO

### Alteração no Contrato de Trabalho

De acordo com o art. 468 da CLT “nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

### Princípios

Princípio da Inalterabilidade contratual ou Imodificabilidade

Direito de Resistência do empregado

Jus Variandi – poder diretivo do empregador.

Alterações: quanto ao objeto: qualitativas (natureza do contrato)

Quantitativas (montante)

Circunstanciais (ambiente ou organização)

Obs.: não precisa saber esses nomes

Alterações Objetivas Qualitativas

(Quando podem existir alterações na natureza do contrato)

Casos permitidos:

1. Art. 450 CLT – Súmula 159 TST (substituição excepcional, de emergência ou temporária, ex: férias)
2. Art. 468, pú. CLT – Súmula 372 (Reversão pode, súmula 372, retrocessão (promoção sem confiança) e rebaixamento (caráter punitivo) não podem)
3. Extinção de cargo ou função
4. Alteração de plano de cargos e salários – Súmula 51
5. Readaptação – 461, § 4º CLT – Regra geral mantém o mesmo salário
6. Promoção – pode haver recusa? Duas correntes – Regra geral não salvo justo motivo.

Questões interessantes: acúmulo de função (jus variandi do empregador- majoritária, exceto radialista Lei 6.615/78 art.13); multifuncionalidade ; substituição parcial de tarefas(essa alteração pode, ir ao banheiro, café)

Efeitos: se substituir alguém que ganha mais, vai receber esse salário (maior), se substituir alguém que ganha menos, mantém seu salário.

Alterações Objetivas Quantitativas

Já estudamos no ponto Salário e Remuneração

Alterações Objetivas Circunstâncias

Já estudamos no ponto Salário e Remuneração, Adicionais de Transferência.

Complemento:

Ajuda de custo art. 470 CLT natureza indenizatória

Não podem ser transferidos: Decenal art. 497 CLT

Dirigente sindical – art. 543 §1 CLT e 8º ,II da CRFB, salvo em caso de extinção da empresa, súmula 369, IV TST.

Menor – art. 227, e § 3,III, CRFB

Alterações na Jornada e no Turno de Trabalho - Jus Variandi

“Em princípio as alterações ocorridas dentro do mesmo turno são permitidas, salvo se acarretarem prejuízo ao empregado, a quem incumbi o ônus dessa prova (AMB)”.

Manhã para noite – não

Noite para manhã – pode - súmula 265

OJ 244 SDI I TST- professor

OJ 308 SDI I TST - jornada de trabalho

## **Suspensão e Interrupção**

Tanto na interrupção como na suspensão do contrato há uma paralisação transitória da prestação de serviço e não cessação contratual. (AMB)”

Interrupção – “...ocorre naquelas hipóteses em que o empregado, embora sem prestar serviços, deva ser remunerado normalmente, contando-se também seu tempo de serviço como se este houvesse sido efetivamente prestado. (MA e VP)”

Suspensão – “quando o empregado fica afastado, não recebendo salário, e normalmente sem que seja contado o período de afastamento como tempo de serviço. (MA e VP)

Obs.: alguns autores chamam a interrupção de suspensão parcial. Outros dividem a interrupção e suspensão em suspensão total e parcial. É só ficar atento.

### **Hipótese de Interrupção**

auxílio-doença e auxílio-doença acidentário - até 15 dias (inclusive)  
art. 476 CLT e art. 75 §4 do Decreto 3048/99  
atestados médicos até 15 dias

descansos remunerados – férias, repouso semanal, feriados etc.

qualquer licença remunerada pactuada com o empregador

Período em que não houver serviço na empresa, por culpa ou responsabilidade desta, caso em que há obrigação de pagamento de remuneração.

Art. 133,III CLT

Art. 61 §3 CLT

Afastamento para inquérito por motivo relevante de interesse para a segurança nacional – art. 472 §5 CLT (art.90 dias)

Lei 6683/79 art.11 – OJ 44 SDI-Transitória

Art. 8, § 1 ADCT – OJ 91 SDI I

Lei 8878/94 art.1 – OJ 56 SDI – Transitória

falecimento - 473, I CLT (2 dias)

. professores – 320, § 1º CLT

casamento – 473, II CLT (3 dias)

. professores – 320, § 1º CLT

licença-paternidade

. 7º, XIX CF c/c 10, § 1º ADCT (5 dias)

. 473, III CLT (1 dia)

doação voluntária de sangue – 473 IV CLT (1 dia a cada 12 meses)

alistamento eleitoral – 473, V CLT (2 dias consecutivos ou não)

apresentação no serviço militar – quantos dias forem necessários – 473, VI CLT

vestibular – 473, VII CLT (dia da prova)

comparecer em juízo – 473 VIII (o tempo que for necessário)

na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro – 473 IX (o tempo que for necessário)

Obs.: professor são 9 dias para casamento e falecimento.

Encargos Públicos específicos

Jurado -430 CPP

Testemunha – 822 CLT

Súmula 155 TST

Intervalos remunerados

Súmula 188 TST

Comissão de Conciliação Prévia nas empresas – art. 625- B §2 CLT

CCFGTS art. 3 § 7 DA Lei 8036/90 e art. 65 § 6 do decreto 99684/90

Incorporação ao serviço militar por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra – art. 6 LSM – opção da remuneração do empregador.

Licença Maternidade

Art. 7 XVIII CRFB

Art. 28 do Decreto 99684/90

Art. 392 CLT e 71 da Lei 8213/91

Adoção 392- A

Consultas para gestantes e exames – art. 392 §4, II CLT

Aborto não criminoso - 395 CLT e art. 71 –A Lei 8213/91

### **Hipótese de Suspensão**

afastamento previdenciário por motivo de doença a partir do 16° dia

art. 476 CLT

art. 59 da Lei 8.213/91

art. 131, III CLT (férias até seis meses)

afastamento previdenciário por motivo de acidente de trabalho a partir do 16° dia

art. 476 CLT

Lei 8.213/91, art. 59 e 61

art. 4°, parágrafo único CLT

art. 15, § 5° da Lei 8036/90

aposentadoria provisória (Invalidez)

art. 475 e §1º CLT

Súmula 160 TST

Lei 8.213/91, art. 42

encargo público de longa duração

art. 483, § 1º CLT

art. 472 CLT

comunicação ao término (30 dias) – 472, § 1º CLT

prestação de serviço militar

art. 472, caput, § 1º e Lei 4375/64

Greve – art. 7º, Lei 7783/89

eleição para cargo de dirigente sindical – art. 543, § 2º CLT (sendo que o empregado pode continuar trabalhando)

eleição para cargo de diretor de sociedade anônima - Súmula 269 TST

ausência do empregado por motivo de prisão

qualificação profissional 476 – A de 2 a 5 meses

Suspensão disciplinar – art. 474 CLT

## **Efeitos**

Todas as vantagens (471 CLT)

No contrato a termo – acaba o termo acaba o contrato, exceto se ajustarem outra coisa. Art. 472 § 2º CLT.

“Se nada for ajustado entre as partes, mesmo suspenso o trabalho durante um certo período, terminada a duração do contrato previamente fixada pelas partes, ele estará extinto, apesar da suspensão ou interrupção. Se as partes ajustarem, o termo final será deslocado (MA e VP)”.

Falta Grave – pode dispensar

Dispensa imotivada – divergência- pode pelo art. 476 –A § 5º CLT

Sustação das obrigações contratuais

Invalidez da rescisão (rescisão) unilateral do contrato por ato do empregador

## **EXERCÍCIOS**

Alteração; Suspensão e Interrupção.

## **DIREITO DO TRABALHO - FCC**

**Analista Judiciário – Maranhão (14.06.2009)**

39. Considere as seguintes hipóteses:

- I. Os 15 primeiros dias de afastamento, inclusive o décimo quinto dia, por motivo de acidente do trabalho.
  - II. Marta encontra-se sem laborar porque não há serviço na empresa empregadora em razão da modificação do maquinário de seu setor.
  - III. Mario faltou ao serviço para realizar prova de exame de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
  - IV. Núbia está afastada de seu emprego uma vez que é membro de órgão paritário da Previdência Social.
- São hipóteses de interrupção do contrato de trabalho as indicadas APENAS em

- (A) II, III e IV.
- (B) I e II.
- (C) I, II e III.
- (D) II e III.
- (E) I e III e IV.

**Analista Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

39. César candidatou-se a vereador da cidade de Goiânia e foi eleito. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, seu contrato de trabalho será

- (A) extinto sem justa causa, fazendo jus às verbas trabalhistas inerentes a esta modalidade de rescisão contratual.
- (B) interrompido, devendo intimar o empregador dentro de 30 dias do término do encargo público, sobre a sua intenção de retorno ao cargo empregatício original.
- (C) suspenso, devendo intimar o empregador dentro de 30 dias do término do encargo público, sobre a sua intenção de retorno ao cargo empregatício original.
- (D) suspenso, devendo intimar o empregador dentro de 60 dias do término do encargo público, sobre a sua intenção de retorno ao cargo empregatício original.
- (E) interrompido, devendo intimar o empregador dentro de 60 dias do término do encargo público, sobre a sua intenção de retorno ao cargo empregatício original.

**Execução de Mandados – Goiás (12.10.2008)**

42. Considere:

- I. Empregado urbano que deixa seu trabalho duas horas mais cedo para procurar novo emprego durante o período do aviso prévio.
  - II. Empregado que falta dois dias em razão do falecimento de ascendente.
  - III. Empregado que falta um dia em cada doze meses de trabalho para doação de sangue.
  - IV. Empregado eleito para o cargo de diretoria, não permanecendo a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.
- São consideradas hipóteses de interrupção do contrato de trabalho as situações indicadas APENAS em

- (A) I, II e III.
- (B) II, III e IV.
- (C) III e IV.
- (D) I e II.
- (E) I e IV.

**Técnico Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

39. Mário, empregado da empresa TITO, será pai pela segunda vez. Porém, seu segundo filho nascerá da união estável que mantém com Joana. Neste caso, Mário

- (A) terá direito a licença paternidade, podendo não comparecer ao serviço pelo prazo de sete dias.
- (B) não terá direito a licença paternidade uma vez que não é casado legalmente com Joana.
- (C) terá direito a licença paternidade, podendo não comparecer ao serviço pelo prazo de três dias.
- (D) não terá direito a licença paternidade uma vez que a licença paternidade só é devida no nascimento do primeiro filho.
- (E) terá direito a licença paternidade, podendo não comparecer ao serviço pelo prazo de cinco dias.

**Analista Administrativo – Alagoas (21.09.2008)**

40. No que diz respeito à suspensão e interrupção do contrato de trabalho, considere:

- I. Eleição para o cargo de Diretor de Sociedade Anônima.
- II. Afastamento para qualificação profissional do obreiro prevista em Convenção Coletiva de Trabalho e com a aquiescência formal do empregado.
- III. Deixar de comparecer ao trabalho por três dias consecutivos em virtude de casamento.
- IV. Comparecimento judicial ao Tribunal do Júri como jurado.

Caracterizam interrupção do contrato de trabalho as hipóteses indicadas APENAS em

- (A) III e IV.
- (B) I e II.
- (C) II e III.
- (D) I, III e IV.
- (E) II e IV.

**DIREITO DO TRABALHO - OAB**

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.2 - Aplicação Setembro 2008**

**117) 70.** A denominada aposentadoria por invalidez é, em relação ao contrato de trabalho, causa de

- A suspensão.
- B interrupção.
- C prorrogação.
- D rescisão.

**118) 71.** Juarez, empregado da empresa Luz e Arte Ltda., sofreu uma queda em sua residência, durante o gozo de descanso semanal remunerado. Em decorrência do acidente, fraturou o tornozelo e precisou ficar afastado do trabalho por 28 dias. Nessa situação hipotética, os primeiros 15 dias de afastamento de Juarez são considerados

- A interrupção do contrato de trabalho, devendo ser remunerados pela previdência social.
- B interrupção do contrato de trabalho, devendo ser remunerados pelo empregador.
- C suspensão do contrato de trabalho, devendo ser remunerados pelo empregador.
- D suspensão do contrato de trabalho, devendo ser remunerados pela previdência social.

**126) 79.** Pedro foi eleito para exercer o cargo de diretor da sociedade anônima da qual já era empregado havia 12 anos. Segundo o estatuto da sociedade anônima, o mandato de diretor era de 2 anos. Segundo orientação do TST, nessa situação hipotética, durante o período em que Pedro estiver exercendo o cargo de diretor, seu contrato de trabalho ficará

- A rescindido.
- B interrompido.
- C suspenso.

D prorrogado

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2007.3 - Aplicação Janeiro 2008**

**75)** 69. Joaquim foi aposentado por invalidez no dia 3 de agosto de 2001 e, no dia 30 de outubro de 2007, o INSS cancelou a aposentadoria por considerar que, tendo cessado o motivo da invalidez, Joaquim estaria, a partir daquela data, apto novamente a exercer normalmente suas funções.  
Considerando a situação hipotética acima, assinale a opção correta.

- A A aposentadoria por invalidez é definitiva, portanto não poderia ser cancelada em nenhuma situação.
- B Joaquim teria o direito de retornar ao emprego.
- C O INSS não poderia ter cancelado a aposentadoria por invalidez após o transcurso de cinco anos.
- D O cancelamento da aposentadoria por invalidez não garantiria o retorno de Joaquim ao emprego.

**OAB/RJ – 33º Exame de Ordem – 2007.2 - Aplicação Setembro 2007**

**60)** 54. Assinale a opção incorreta.

- A O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- B Os titulares da comissão interna de prevenção de acidentes de trabalho, bem como todos e quaisquer suplentes que a integrem, não poderão sofrer despedida arbitrária.
- C O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando correr perigo manifesto de mal considerável.
- D No que tange à estabilidade prevista na CLT, o empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções para a apuração do fato, sendo certo que a despedida só se tornará efetiva após inquérito em que se verifique a procedência da acusação.

**OAB/SP – 137º Exame de Ordem – Aplicação Janeiro 2009**

**156)** 62. Assinale a opção correta acerca da suspensão do contrato de trabalho para que o empregado participe de curso ou programa de qualificação profissional.

- A A suspensão do contrato para tal fim poderá ocorrer por um período mínimo de um e de, no máximo, seis meses.
- B O empregado, mesmo não prestando serviços, continua a receber salário por ser tal suspensão considerada benefício que visa ao aprimoramento do profissional em favor do empregador.
- C Se o empregado for dispensado durante a suspensão do contrato ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, terá direito ao percebimento de multa convencional cujo valor será, no mínimo, igual ao montante da última remuneração mensal anterior à suspensão.
- D Não se exige previsão em acordo ou convenção coletiva para a realização de curso de qualificação profissional.

**ESAF**

11. (2003) A propósito das regras legais que tratam da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho, assinale a resposta certa.

- a) O afastamento do emprego por período superior a seis meses, em razão de licença requerida pelo trabalhador, desobriga o empregador de conceder-lhe as vantagens atribuídas à categoria no período.
- b) O empregado aposentado por invalidez tem seu contrato interrompido durante o período necessário à efetivação do benefício, desde que possa retornar ao emprego caso recupere a capacidade laborativa.

- c) A suspensão do labor em razão de férias configura hipótese de interrupção contratual, ainda que não haja a prestação laboral devida pelo empregado no período.
- d) Há interrupção contratual quando o empregado deixa de prestar serviços em razão de eleição para cargo de direção sindical, não recebendo salários de seu empregador.
- e) Considera-se suspenso o contrato durante o período necessário à tramitação de inquérito judicial para apuração de falta grave de dirigente sindical, ao final julgado improcedente.

11- (2006) Acerca das hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, assinale a opção correta.

- a) O afastamento previdenciário por motivo de acidente do trabalho a partir do 16º dia é considerado caso de suspensão do contrato de trabalho, mas o afastamento, também a partir do 16º dia, por motivo de doença, é hipótese de interrupção.
- b) A aposentadoria por invalidez suspende o contrato de trabalho pelo prazo de cinco anos, após os quais há conversão irretratável em aposentadoria definitiva, causa então motivadora do rompimento do pacto até então suspenso.
- c) Os depósitos de FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) são devidos no caso de licença por acidente do trabalho, mas apenas até o 15º dia.
- d) De um modo geral, nas interrupções – chamadas de sustações provisórias por alguns – fica atingida apenas a cláusula de prestação obreira de serviços, tanto que persiste a obrigação principal do empregador, consistente no pagamento do salário.
- e) Na suspensão do contrato de trabalho em virtude de doença, que assim se considera a partir do 16º dia de afastamento, como há ampla sustação das recíprocas obrigações contratuais, então não há cômputo do período para fins de contagem do período aquisitivo de férias.

## Remuneração e Salário

Remuneração – “... é a retribuição devida e paga ao empregado não só pelo empregador, mas também por terceiro, de forma habitual, em virtude do contrato de trabalho. Pelo que se vê, seu conceito é mais amplo: abrange o salário e seus componentes, como também os adicionais e as gorjetas (AMB)”.

Salário – “A retribuição devida e **paga diretamente pelo empregador** ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho (AMB)”.

### Características:

Habitualidade ou Sucessividade – pago em função de uma relação jurídica que se prolonga no tempo

Periodicidade – “... ocorrer com regularidade constante”

Quantificação – “previamente pactuada”

Essencialidade – “sem o qual não há contrato, pois ele é oneroso”

Reciprocidade – “... alguém atuar como empregado e, nessa condição, prestar serviços ou colocar-se a disposição do empregador”

### Formas e Meios de Pagamentos:

Salário por unidade **de tempo** – “é fixado em função da duração do trabalho, do período em que o empregado permanece à disposição do empregador (hora, dia, semana, quinzena, mês), independentemente da quantidade de serviços executados, ou seja, do resultado objetivo da produção (AMB)”.

Salário por unidade de **obra ou produção** – “... fixada em função do resultado do trabalho, da quantidade de mercadoria produzida pelo empregado (ex: cada tonelada de minério extraído, cada metro de tecido vendido, etc.).

Salário por **arefa** – “é a contraprestação que advém de uma reunião do salário pago por unidade de tempo com o salário pago por unidade de obra (AMB)”.

Salário **complessivo** – é vedado “ao empregador efetuar o pagamento do chamado salário complessivo, assim entendido aquele em que todas as quantias a que faz jus o empregado são englobadas em um valor unitário, indiviso, monolítico, sem discriminação das verbas pagas, como salário, horas extras e outros adicionais (MA e VP)”.

### **Proteção do Salário:**

“O caráter alimentar do salário garante o seu recebimento pelo empregado por meio de várias medidas de proteção, ora contra abusos do empregador, ora contra seus credores, ora contra familiares do empregado, ora contra credores deste último (AMB)”.

**Periodicidade do Pagamento/ Atraso no Pagamento** (Garantia salarial contra abusos do empregador a pontualidade no pagamento dos salários, aferida de acordo com o tempo, o lugar e a forma estipulada para seu pagamento)

Art. 459 CLT

Não pode ser superior a um mês

Salvo comissões, percentagens e gratificações (comissões Lei 3207/57- até 3 meses)

Até o 5º dia útil do mês subsequente (se quinzena ou semanal até o 5º dia útil Decreto Lei 75/66)

Decreto 368/68 - atraso até 3 meses poderá postular rescisão indireta – mora contumaz

### **Pagamento em Audiência**

Art. 467 CLT – pagamento da parte incontroversa, sob pena de ter acrescido 50% do valor.

Não se aplica União.- a multa

Súmula 388 TST – também não se aplica a massa falida a multa do 477 e 467.

### **Prova do Pagamento**

Recibo

Presunção relativa (*júris tantum*)

Não pode ser exclusivamente testemunhal a prova em contrário (art. 227 CC)

Analfabeto – digital na falta rogo

Menor pode assinar recibo art. 439 CLT

Art. 463 moeda corrente do País

### **Inalterabilidade da Forma ou modo de pagamento (formal)**

Não pode alterar a forma contratada (regra geral)

### **Irredutibilidade Salarial**

Não usar art.503 CLT

Hoje art. 7º VI CRFB salário é irredutível, salvo acordo ou convenção

Cargo de confiança – exceção

Art.450 CLT

### **Descontos**

Também conhecido como *truck –system* (“pagamento por meio de vales, bônus ou equivalentes para aquisição de mercadoria no estabelecimento de empregador- AMB”)

Art.462 CLT

Súmula 368 TST - descontos fiscais e previdenciários

OJ SDI I 251 – frentista pode descontar se não observar instrumentos coletivos

Súmula 342 – coação, nulidade

OJ SDC 18 tem que deixar pelo menos 30% do salário

### **Medidas de proteção ao salário contra os credores do empregador**

Tanto os salários como as indenizações estão limitadas a 150 salários mínimos por credor – Lei 11.101/05

### **Medidas de proteção ao salário contra familiares do empregado**

Pago diretamente ao empregado

### **Medidas de proteção ao salário contra credores do empregado**

Art.649, IV CPC impenhorabilidade

### **Classificação do salário:**

**Salário Mínimo** – “é um salário horário, diário ou mensal, fixado em Lei, para todo trabalhador (MA e VP)”.

Art. 76 CLT - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Art. 7º, IV, da CRFB - 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;

Art.7º, VI, da CRFB - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Exceção pode receber menos que o salário mínimo – súmula vinculante 6 – Não viola a Constituição o estabelecimento de remuneração inferior ao salário mínimo para as praças prestadoras de serviço militar inicial

**Piso Salarial** – “É o valor mínimo que pode ser pago a uma categoria profissional. Difere do salário profissional, pois a categoria profissional pode ser formada por empregados de diversas profissões, num setor comum de atividade econômica (MA e VP)”.

Art. 7º,V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho

**Salário Profissional** – “é aquele fixado como mínimo que pode ser pago a determinada profissão em razão da qual foi instituído (MA E VP)”.

Lei 3.999/61 – médico e dentista

Lei 4.950-A/66 – engenheiros, arquitetos, agrônomos, veterinários ou químicos – 6 vezes o salário mínimo + 25% pela 7ª e 8ª hora.

OJ SDI II 71- múltiplos do salário mínimo não afronta a CRFB

**Salário Normativo** – “É aquele fixado em sentença normativa proferida em dissídio coletivo pelos tribunais da Justiça do Trabalho (MA e VP)”.

**Salário Diferido** – “É o que corresponde a uma obrigação salarial atual do empregador, mas que será recebida pelo empregado no futuro, ex: FGTS (AMB)”.

**Salário Real** – “é um termo empregado pela doutrina para demonstrar quantidade de bens que o empregado poderá com ele adquirir (AMB)”.

**Salário Nominal** – “é mera expressão numérica (AMB)”.

**Salário Base** – “foi definido pela Lei 5.811/82, como a importância fixa mensal, antes de outros acréscimos ou vantagens, incentivos ou benefícios a qualquer título. Ele se identifica, portanto, com o salário contratual.

### **Formas Especiais de Remuneração**

**Gorjetas** – “é a quantia paga ao empregado por terceiros, estranhos ao estabelecimento do empregador (AMB)”.

Podem ser próprias – voluntárias

Podem ser impróprias – em razão de percentual constante das notas de serviços

Súmula 354 – não tem incidência sobre aviso prévio, adicional noturno e repouso semanal remunerado.

Não pode compor o salário mínimo

**Abonos** – “corresponde a um adiantamento em dinheiro de parte do salário (MA e VP)”.

**Comissões** – “são retribuições financeiras pagas ao empregado com base em percentuais sobre os negócios que efetua, ou seja, constituem o denominado salário por comissão (MA e VP)”.

**Salário família** – “Sua natureza jurídica é de benefício previdenciário e os destinatários são os empregados urbanos, trabalhadores avulsos e empregados rurais (AMB)”.

Lei 8.213/91

Súmula 344 TST

Filho menor que 14 anos

Ou inválido de qualquer idade

Súmula 254 TST - certidão de nascimento

Quem estiver trabalhando recebe – homem e mulher

**Gratificações** – Originariamente **integra o salário**, apesar de ser uma demonstração de gratidão, basta ser paga com habitualidade ou mesmo ser ajustada, mesmo que tacitamente vai gerar a natureza salarial.

Súmula 207 STF – As gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário

Súmula 152 TST – GRATIFICAÇÃO. AJUSTE TÁCITO (mantida) - O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito

Súmula 203 TST – GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. NATUREZA SALARIAL - A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

Súmula 226 TST - BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. INTEGRAÇÃO NO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS - A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.

Súmula 253 TST - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES - A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antigüidade e na gratificação natalina.

Súmula 159 TST – SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 112 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

### **Gratificação de Natalina ou 13º Salário**

Art. 7º, VIII CRFB

Lei 4.090/62

Lei 4.749/65

Decreto 57.155/65

2 parcelas – a primeira paga entre fevereiro e novembro (pago com base no salário de mês anterior)  
a segunda paga até 20 de dezembro (pago com base na remuneração do mês de dezembro)

Proporcional – fração igual ou superior a 15 dias

Não está obrigado a pagar o adiantamento no mesmo mês para todos

Será pago junto das férias o adiantamento se requerido no mês de janeiro do correspondente ano

Salário variável - média dos 11 meses trabalhados

Culpa recíproca – súmula 14 TST – metade

Justa causa não recebe proporcional e ainda pode reembolsar o já adiantado

### **Equiparação Salarial**

Art.461 CLT

Idêntica Função ≠ Cargo

Mesma produtividade; Mesma perfeição técnica

Mesmo empregador

Mesma localidade

Diferença de tempo de função não superior a dois anos

Inexistência de quadro de carreira (reconhecido pelo MTE)

Não pode pedir equiparação a readaptado funcional

Simultaneidade na prestação de serviços

Súmula 6 TST - EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (incorporação das Súmulas nºs 22, 68, 111, 120, 135 e 274 e das Orientações Jurisprudenciais nºs 252, 298 e 328 da SBDI-1)

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, **só é válido** o quadro de pessoal organizado em carreira **quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se**, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a **mesma função**, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

IV - **É desnecessário** que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma **estejam a serviço do estabelecimento**, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é **possível a equiparação salarial de trabalho intelectual**, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

VIII - **É do empregador o ônus da prova** do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

IX - Na ação de equiparação salarial, **a prescrição é parcial** e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

X - O conceito de "**mesma localidade**" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana

## **Descontos**

Art. 462 CLT

Regra Geral – Não pode

Exceto: Lei, AC/CC e Adiantamentos

Com Dano: Regra Geral – Não pode

Exceto: com Dolo e acordado

## **Salário in Natura**

O salário utilidade ou *in natura* é a parte da contraprestação que o trabalhador não recebe em espécie, mas em utilidades vitais. A CLT em seu artigo 81 prevê quais utilidades são consideradas como salário: alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. Vale lembrar que esse rol é exemplificativo. Porém ao pagar em utilidades o empregador deve sempre observar o mínimo exigido a ser pago em espécie (dinheiro), que é de **30%**. Conforme art.82 CLT.

Para não confundir alguns doutrinadores elegeram duas palavras para determinar quando teria natureza salarial ou não. Quando for dada a utilidade **para** o trabalho não é considerado salário utilidade, ou ainda, encaixando-se na hipótese prevista no artigo 458 da CLT, porém quando a utilidade for concedida **pelo** trabalho, você recebeu como contraprestação de seus serviços este sim é salário-utilidade.

Habitualidade

## Gratuidade

Doméstica – Lei 5.859/72 art. 2-A

PAT – Lei 6.321/76, c/c súmula 241 TST e OJ SDI I 133 (será salário se a alimentação não for aprovada pelo MTE)

Vale Transporte – Lei 7.418/85 (OJ SDI I 215 – empregado ônus para receber vale)

### Valores para alimentação e habitação –

Art. 458§3º - A **habitação e a alimentação** fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a **25%** (vinte e cinco por cento) e **20%** (vinte por cento) do **salário-contratual**.

Art.9º Lei 5.889/73 -- Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas **sobre o salário mínimo**:

- a) até o limite de **20%** (vinte por cento) pela ocupação da **morada**;
- b) até **25%** (vinte e cinco por cento) pelo fornecimento de **alimentação** sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;

Súmula 258 TST – Percentuais para quem recebe salário mínimo

Não são utilidades salariais:

Art. 458§2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

- I - vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- V - seguros de vida e de acidentes pessoais;
- VI - previdência privada;

Súmulas 367 I – colaboração mútua carro para atividade empresarial *não é in natura*

**Súmula 367 II – maços de cigarro não são in natura**

## **Pagamentos**

Até 5º dia útil

Em moeda corrente do país

Não pode ser superior a um mês

Deverá ser efetuado contra recibo

Analfabeto – digital, na falta a rogo

Depósito bancário pode desde com o consentimento do empregado e próximo ao local de trabalho

Em dia útil e no local de trabalho

Dentro do horário de serviço ou imediatamente após

As comissões e percentagens – depois de ultimada a transação

### **Adicionais**

São os adicionais, acréscimos salariais que tem como causa o trabalho em condições acima do que a lei entende como normal. Então para que o empregado não fique “no prejuízo” a lei determina que as empresas paguem aos seus funcionários valores de acordo com o agravamento da situação do trabalho daquele indivíduo. **São valores compulsórios e que tem natureza salarial.**

Todo **adicional remunera um mal**, por isso ele **nunca incorpora** ao salário, ele **apenas integra** enquanto perdurar essas atividades que fazem mal ao empregado. Podemos citar que as horas extras afastam o empregado da sua família, o deixa mais cansado, enfim todos os adicionais remuneram um mal e podem ser retiradas quando não mais existirem, **apenas as horas extras é que geram uma indenização** quando retiradas segundo leitura da súmula 291 do TST.

### **Adicional de Horas Extras**

Art. 7º, XVI da CRFB

Arts. 59/62 CLT

Súmula Nº 376 do TST - **HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT.

Súmula Nº 347 do TST - **HORAS EXTRAS HABITUAIS. APURAÇÃO. MÉDIA FÍSICA**

### **Adicional Noturno**

Art. 7º, IX da CRFB

Art. 73 da CLT

ART. 7 da Lei 5889/73

Súmula 265 TST – saindo do noturno perde o adicional

Súmula 60 TST – integração no salário e prorrogação em horário diurno

OJ SDI I 97 – noturno integra base de calculo para HE

### **Adicional de Insalubridade**

Art. 7, XXIII da CRFB

Art. 189 CLT - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Sobre o salário mínimo – súmula 228 TST (controvérsia sobre o súmula vinculante 4)

Percentual mínimo 10%, médio 20% e máximo 40%

Apuração por perito ou médico do trabalho

Relação elaborada pelo MT, não bastando constatação de laudo pericial.

Súmula 47 TST - ainda que intermitente tem direito ao adicional

OJ SDI I 4 - lixo urbano não tem adicional

OJ SDI I 173 – céu aberto não tem adicional

OJ SDI I 103 – Integra a remuneração, exceto para RSR

Súmula 80 TST – EPI elimina adicional se eliminar a insalubridade

Súmula 289 TST – o simples fornecimento de EPI não exclui adicional

Súmula 248 TST - reclassificação ou descaracterização não ofende direito adquirido

### **Adicional de Periculosidade**

Art. 193 CLT - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

E ainda quem atua com eletricidade. (LEI 7369/85)

Sobre o salário base (exceto para eletricitário que é sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial-  
súmula.191 TST)

Percentual de 30%

Apuração por perito ou médico do trabalho

Relação elaborada pelo MT, não bastando constatação de laudo pericial.

Um adicional OU outro

Súmula 364 TST – intermitente ou permanente tem adicional / percentual inferior ao legal pode desde que com AC OU CC.

Súmula 39 TST – bomba de gasolina tem adicional

Súmula 361 TST – tem adicional, eletricidade, intermitente ou não

Súmula 132 TST – integra calculo de HE e indenização

OJ SDI I 259 – base de calculo para adicional noturno

### **Adicional da Transferência**

Regra geral não pode

Exceção: sem mudança de domicílio, com anuência

Extinção da empresa

Cargo de confiança

Clausula explícita ou implícita

Real necessidade

25% sobre o salário contratual

OJ 113 SDI I – transferência provisória tem adicional

Súmula 43 TST – abusiva se não comprovar a real necessidade

## EXERCÍCIOS

Retribuição do trabalho: remuneração, salário, características, formas de pagamento. Salário mínimo. Piso salarial. Salário família. Proteção do salário: irredutibilidade, isonomia e equiparação salarial. Componentes da remuneração: gratificações, gorjetas, gratificação de natal. Retribuição indenizatória do salário: adicional de horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade.

## DIREITO DO TRABALHO – FCC

### Técnico Judiciário – Maranhão (14.06.2009)

41. Considere:

- I. Gorjetas fornecidas espontaneamente pelo cliente ao empregado.
- II. Ajudas de custo.
- III. Diária de viagem que não excedam 50% do salário percebido pelo empregado.
- IV. Gratificações ajustadas e abonos pagos pelo empregador.

Compreendem-se na remuneração do empregado para todos os efeitos os itens indicados APENAS em

- (A) I e IV.
- (B) I, II e IV.
- (C) II e III.
- (D) I, II e III.
- (E) II, III e IV.

### Analista Administrativo – Maranhão (14.06.2009)

40. João e Pedro foram contratados na mesma data para laborar na empresa X na função de auxiliar de escritório. João e Pedro desempenhavam as mesmas tarefas com igual produtividade. João foi demitido sem justa causa há seis meses. Em razão da demissão de João, Pedro descobriu que João recebia o dobro de seu salário e resolveu ajuizar uma reclamação trabalhista em face de sua empregadora. Neste caso, considerando que João possui 30 anos e Pedro 35 anos, bem como que Pedro é Italiano e João brasileiro, Pedro

- (A) poderá utilizar de João como paradigma desde que seu pedido esteja relacionado a situação presente.
- (B) não poderá utilizar de João como paradigma, uma vez que o mesmo possui nacionalidade diferente.
- (C) não poderá utilizar de João como paradigma, uma vez que o mesmo não se encontra mais laborando na empresa.
- (D) poderá utilizar de João como paradigma desde que seu pedido esteja relacionado a situação pretérita.
- (E) não poderá utilizar de João como paradigma, uma vez que os dois não possuem a mesma idade, o que se presume experiências diferentes.

43. Considere as assertivas abaixo a respeito das gratificações.

- I. As gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.
- II. A gratificação por tempo de serviço, paga mensalmente, repercute no cálculo do repouso semanal remunerado.
- III. A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizado.

IV. A gratificação de produtividade, paga mensal-mente, repercute no cálculo do repouso semanal remunerado.

Está correto o que se afirma APENAS em

- (A) I e IV.
- (B) II e IV.
- (C) I e III.
- (D) I, II e III.
- (E) II, III e IV.

**Analista Judiciário – Maranhão (14.06.2009)**

42. Moisés recebe gratificação por tempo de serviço outorgada por sua empregadora, a empresa H. Sentença normativa previu gratificação da mesma natureza. Neste caso, Moisés tem direito a receber

- (A) exclusivamente a gratificação prevista em sentença normativa em razão da impositividade proveniente das sentenças.
- (B) as duas gratificações, uma vez que possuem fontes distintas.
- (C) exclusivamente a gratificação outorgada pela empregadora em razão da antiguidade existente.
- (D) exclusivamente a que lhe seja mais benéfica.
- (E) 50% de cada gratificação em razão da existência de dispositivo legal expresso neste sentido

**Execução de Mandados – Maranhão (14.06.2009)**

37. Robson e Roberval são garçons de restaurantes diferentes. Robson recebe gorjeta cobrada pela sua empregadora na nota de serviço e Roberval recebe apenas gorjetas ofertadas pelos clientes. Neste caso, as gorjetas de

- (A) Robson, apenas, integram o seu salário servindo de base de cálculo para as horas extras.
- (B) Robson, apenas, integram o seu salário, não servindo de base de cálculo para o adicional noturno.
- (C) Robson e Roberval integram os respectivos salários, servindo de base de cálculo, dentre outras verbas, para o aviso prévio.
- (D) Robson e Roberval integram os respectivos salários, servindo de base de cálculo, dentre outras verbas, para as horas extras.
- (E) Robson e Roberval integram os respectivos salários, não servindo de base de cálculo para o adicional noturno.

38. Joana é frentista do Posto Amarelo e ao receber um cheque de Douglas, deixou de observar as recomendações previstas em instrumento normativo. Considerando que o cheque foi devolvido sem provisão de fundos, neste caso, sua empregadora

- (A) poderá descontar até 30% do valor do cheque porque os outros 70% fazem parte dos riscos do empreendimento.
- (B) poderá descontar o valor do cheque, havendo orientação jurisprudencial do TST neste sentido.
- (C) não poderá descontar o cheque do empregado.
- (D) só poderá descontar o cheque se Joana concordar expressamente mediante termo escrito e assinado por uma testemunha.
- (E) só poderá descontar 50% do valor do cheque porque os outros 50% fazem parte dos riscos do empreendimento

**Técnico Judiciário – São Paulo (16/11/2008)**

47. Maria e Marta cursaram a faculdade pública de direito X e Amanda e Flávia foram colegas de classe na faculdade particular de direito Y. Já advogadas, Maria, Marta e Amanda foram contratadas simultaneamente para trabalharem no escritório de advocacia W. Após dois anos e três meses da

contratação, Marta pediu demissão de seu emprego, tendo o escritório empregador contratado Flávia para sucedê-la. O salário de Maria é o dobro do salário de Amanda e Flávia, bem como todas exercem as mesmas funções, com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica para o escritório de advocacia W, que não possui quadro de carreira. Neste caso,

- (A) não poderá haver equiparação salarial entre as advogadas, tendo em vista que é vedada equiparação em categoria diferenciada.
- (B) Flávia e Amanda poderão requerer a equiparação salarial com o salário percebido por Maria.
- (C) não poderá haver equiparação salarial entre as advogadas, tendo em vista que a lei veda a equiparação salarial de trabalho intelectual.
- (D) somente Amanda poderá requerer a equiparação salarial com o salário percebido por Maria.
- (E) somente Flávia poderá requerer a equiparação salarial com o salário percebido por Maria.

**Analista Judiciário – São Paulo (16.11.2008)**

52. Raimunda é garçonete no restaurante do TIO TITO e recebe, além do seu salário mensal, gorjetas fornecidas espontaneamente pelos clientes. Neste caso, as gorjetas

- (A) integram a remuneração de Raimunda, não servindo de base de cálculo apenas para as parcelas de aviso-prévio.
- (B) não integram a remuneração de Raimunda, uma vez que não são cobradas pelo empregador na nota de serviço, mas fornecidas espontânea-mente pelos clientes.
- (C) integram a remuneração da Raimunda e servem de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas-extras e repouso semanal remunerado.
- (D) integram a remuneração de Raimunda, não servindo de base de cálculo apenas para o repouso semanal remunerado.
- (E) integram a remuneração de Raimunda, mas não servem de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas-extras e repouso semanal remunerado.

**Técnico Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

39. Considere as assertivas abaixo a respeito do salário família:

- I. O salário família não é devido aos trabalhadores avulsos por não se enquadrarem na condição de empregados.
- II. O salário-família é devido por quotas de modo que o empregado receba tantas quotas quantas sejam os filhos, enteados ou tutelados.
- III. Para ter direito ao salário-família é necessário que o filho do empregado seja menor de 16 anos ou inválido de qualquer idade.
- IV. Na hipótese de marido e mulher serem empregados e possuírem mais de um contrato de trabalho, serão devidas tantas quotas quantos forem os contratos.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) I e II.
- (B) II e IV.
- (C) I e III.
- (D) II, III e IV.
- (E) I e IV.

41. Considere:

- I. Veículo fornecido ao empregado pelo serviço desenvolvido, utilizado inclusive nos fins de semana e período de férias, como economia salarial do laborista.
- II. Vestuários fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço.

III. Educação, em estabelecimento de ensino de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático.

IV. Assistência médica e hospitalar, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde.

NÃO são considerados salário *in natura* as utilidades fornecidas pelo empregador indicadas APENAS em

- (A) II e IV.
- (B) I e III.
- (C) I, II e III.
- (D) II, III e IV.
- (E) I e IV.

**Analista Administrativo – Goiás (12.10.2008)**

42. A respeito da equiparação salarial, analise:

I. Trabalho de igual valor, para efeitos de equiparação salarial, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

II. O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física atestada pelo órgão competente da Previdência Social poderá servir de paradigma para fins de equiparação salarial.

III. Para efeitos da equiparação salarial, mesma localidade significa mesmo estabelecimento.

IV. Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) I e III.
- (B) I, II e IV.
- (C) II e III.
- (D) II e IV.
- (E) I e IV.

44. Com relação à remuneração e ao salário, é certo que

(A) as gratificações, em regra, não possuem natureza salarial, não compoem o salário do empregado para efeitos de FGTS, indenização e férias.

(B) as gorjetas integram a remuneração, mas são excluídas do cálculo do repouso semanal remunerado, do aviso prévio, das horas extras e do adicional noturno.

(C) não integram o salário as comissões, percentagens e abonos pagos pelo empregador.

(D) incluem-se nos salários as ajudas de custo, por expressa determinação legal.

(E) incluem-se as diárias para viagem que excedam de 50% do salário percebido pelo empregado.

**Técnico Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

32. Ana, Aline, Diana, Daniela e Dora são empregadas da empresa XXCC. Ana possui um filho com 17 anos de idade. Aline possui um casal de gêmeos com 14 anos de idade. Diana possui uma filha de 13 anos de idade. Daniela possui uma filha de 11 anos de idade e Dora possui um filho inválido com 33 anos de idade. Nesses casos, terão direito ao salário-família apenas,

- (A) Aline e Dora.
- (B) Ana, Diana, Daniela e Dora.
- (C) Diana, Daniela e Dora.
- (D) Daniela e Ana.
- (E) Aline e Diana.

**Técnico Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

40. De acordo com a CLT, integram o salário, dentre outras verbas, não só a importância fixa estipulada, como também

- (A) as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens que não excedam 50% do salário percebido pelo empregado e abonos pagos pelo empregador.
- (B) as comissões, percentagens, ajudas de custo e diárias para viagens que excedam 50% do salário percebido pelo empregado.
- (C) as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens que excedam 50% do salário percebido pelo empregado e abonos pagos pelo empregador.
- (D) as comissões, percentagens, ajudas de custo e diárias para viagens que não excedam 50% do salário percebido pelo empregado.
- (E) as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, abonos pagos pelo empregador e as ajudas de custo.

**Analista Administrativo – Alagoas (21.09.2008)**

37. A empresa urbana X fornece habitação como salário utilidade para Denise, sua empregada. A habitação fornecida pela empresa equivale a 15% de seu salário contratual. A empresa urbana Y fornece alimentação como salário utilidade para Joaquim, seu empregado. Essa alimentação equivale a 25% de seu salário contratual. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),

- (A) é vedada a concessão de habitação e alimentação como utilidade, seja qual for o percentual.
- (B) a alimentação fornecida respeita o limite máximo permitido, mas a habitação ultrapassa o limite legal.
- (C) ambas as utilidades respeitam o limite máximo permitido.
- (D) ambas as utilidades ultrapassam o limite máximo permitido.
- (E) a habitação fornecida respeita o limite máximo permitido, mas a alimentação ultrapassa o limite legal.

**Analista Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

38. Considera-se salário *in natura* (salário utilidade)

- (A) seguros de vida e de acidentes pessoais, bem como a previdência privada.
- (B) a assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada mediante seguro-saúde.
- (C) a assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente pelo empregador.
- (D) a educação, em estabelecimento de ensino de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático.
- (E) o veículo fornecido pelo empregador e utilizado pelo empregado também em finais de semana e em férias.

**Execução de Mandados – Alagoas (21.09.2008)**

38. Considera-se salário *in natura* (salário utilidade)

- (A) seguros de vida e de acidentes pessoais, bem como a previdência privada.
- (B) a assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada mediante seguro-saúde.
- (C) a assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente pelo empregador.
- (D) a educação, em estabelecimento de ensino de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático.
- (E) o veículo fornecido pelo empregador e utilizado pelo empregado também em finais de semana e em férias.

**DIREITO DO TRABALHO – OAB (CESPE)**

**OAB/Nacional – Exame de Ordem – 2009.1 - Aplicação Maio 2009**

**165) 68.** Com relação ao décimo terceiro salário, assinale a opção correta.

- A O empregador deverá proceder ao adiantamento da primeira parcela do décimo terceiro salário no mês de novembro de cada ano e ao da segunda parcela, em dezembro.
- B Todos os empregados deverão receber o pagamento da primeira parcela do décimo terceiro salário no mesmo mês de cada ano, em face do princípio da igualdade.
- C Na dispensa com justa causa, cabe o pagamento do décimo terceiro salário proporcional ao empregado.
- D O pagamento da primeira parcela do décimo terceiro salário deverá ser feito entre fevereiro e novembro de cada ano, e o valor corresponderá à metade do salário percebido no mês anterior, não estando o empregador obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.

**169) 72.** Acerca da remuneração do trabalhador estipulada pela CLT e jurisprudência do TST, assinale a opção correta.

- A Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado.
- B Não integram o salário as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.
- C Não integram a remuneração do trabalhador as gorjetas incluídas nas notas de serviços e as oferecidas espontaneamente pelos clientes.
- D O vale-refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, não tem caráter salarial nem integra a remuneração do empregado para qualquer efeito legal.

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.3 - Aplicação Janeiro 2009**

**149) 77.** Suponha que Paulo, contratado para trabalhar em uma usina, em 18/7/2004, exerça suas atividades em sistema elétrico, tendo contato com sistema de alta potência duas vezes por semana, em média, durante uma hora em cada uma dessas vezes. Considerando essa situação hipotética, assinale a opção correta.

- A Em decorrência do contato com sistema de alta potência, Paulo tem direito à percepção do adicional de insalubridade.
- B O adicional de periculosidade a que Paulo faz jus não pode, ante o princípio da proteção, ser fixado em percentual inferior ao legalmente estabelecido nem ser calculado proporcionalmente ao tempo de exposição do empregado ao risco, ainda que por meio de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.
- C O cálculo do adicional de periculosidade devido a Paulo deve ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial por ele recebidas.
- D O adicional de periculosidade a que Paulo faz jus deve incidir apenas sobre o seu salário básico, e não sobre este acrescido de outros adicionais.

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.1 - Aplicação Maio 2008**

**95) 71.** Francisco trabalhava na Empresa ABC Ltda., a qual, encerradas suas atividades, dispensou todos os seus empregados sem justa causa. Francisco resolveu, então, ingressar com reclamação trabalhista para obter o pagamento do adicional de insalubridade.  
Com base na situação hipotética apresentada, assinale a opção correta.

- A Não é possível estabelecer condenação por adicional de insalubridade, visto que, com o encerramento das atividades da empresa, a realização da perícia torna-se inviável.
- B Quando não for possível a realização da perícia, por motivo de encerramento das atividades da empresa, o juiz pode utilizar-se de outros meios de prova para julgar o pedido de pagamento de adicional de insalubridade.
- C Ocorrendo o encerramento das atividades da empresa, fica prejudicado o pedido de pagamento do adicional de insalubridade, pois fica descaracterizada a atividade em condições insalubres.

D Uma vez que trabalhou em condições insalubres durante todo o vínculo com a empresa, vindo a pleitear o pagamento do adicional somente após a ruptura do contrato de trabalho, caracteriza-se a renúncia tácita por parte de Francisco ao adicional.

**OAB/RJ – 32º Exame de Ordem – 2007.1 - Aplicação Abril 2007**

**20)** 45. Assinale a opção incorreta.

A As diárias para viagens e as ajudas de custo são verbas contratuais, sendo que a primeira integra o salário, em princípio, para todos os efeitos, se exceder 50% do salário-base diário do empregado, o que não acontece com as ajudas de custo, que, em princípio, não integram o salário do trabalhador.

B Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação e o vestuário concedidos in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

C O adicional de insalubridade fixado pela legislação trabalhista corresponde sempre a 30% do salário mínimo, independentemente de previsão contratual.

D Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador

**OAB/SP – 137º Exame de Ordem – Aplicação Janeiro 2009**

**162)** 68. Assinale a opção correta acerca da equiparação salarial de acordo com o previsto no art. 461 da CLT.

A No trabalho de igual natureza, observa-se a denominação do cargo ocupado, independentemente da função exercida pelo empregado.

B É imprescindível que, quando proposta a reclamação em que se busque a equiparação salarial, o reclamante e o paradigma permaneçam como empregados do estabelecimento, ainda que o pedido diga respeito a situação pretérita.

C Cabe ao empregador provar a ocorrência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do pedido de equiparação salarial.

D Para fins de equiparação, o empregado e o paradigma podem desempenhar suas atividades em municípios ou estados diversos.

**OAB/SP – 136º Exame de Ordem – Aplicação Setembro 2008**

**130)** 71. A configuração de equiparação salarial por identidade entre dois empregados não ocorre na hipótese de

A empregado e paradigma trabalharem para empregadores distintos.

B empregado e paradigma trabalharem na mesma localidade.

C inexistência de quadro de carreira na empresa.

D a diferença de tempo de serviço entre os empregados não ser superior a dois anos.

**131)** 72. Desde que haja autorização prévia e por escrito do empregado, é lícito ao empregador efetuar desconto ou reter parte do salário no que se refere

A às horas em que este falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à justiça do trabalho.

B aos valores relativos a planos de assistência odontológica e médico-hospitalar.

C à contribuição sindical obrigatória.

D aos salários correspondentes ao prazo do aviso prévio quando o empregado pede demissão e não paga ao empregador o respectivo aviso.

**135)** 76. Conforme a legislação trabalhista, a redução salarial é

A vedada em qualquer hipótese.

B permitida, desde que prevista em convenção coletiva, apenas.

C permitida, desde que autorizada pelo empregado por escrito.

D vedada, salvo quando determinada em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

**OAB/SP – 135º Exame de Ordem – Aplicação Maio 2008**

**115)** 79. Quanto ao salário in natura, assinale a opção correta.

A O transporte de ida e volta para o trabalho bem como o vale-transporte têm natureza salarial.

B Compreendem-se no salário as prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

C É permitido o pagamento do salário por meio de alimentação, habitação, vestuário e bebidas alcoólicas.

D Devem ser considerados como salário pago os equipamentos fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho.

**ESAF**

15. (2003) Considerando as regras legais que informam a proteção dos salários, aponte a opção incorreta.

a) Ressalvado o pagamento realizado mediante crédito em conta bancária e a parte salarial concedida em utilidades, o salário deve ser pago na moeda corrente do País em que prestado o serviço, considerando-se não feito se realizado de forma diversa.

b) É lícito o desconto realizado a título de adiantamento salarial, ainda quando concedido sem requerimento do trabalhador.

c) Em caso de prejuízo causado pelo empregado, o desconto apenas será lícito se houver dolo do empregado.

d) Os descontos salariais resultantes de preceitos de acordo e convenção coletivos de trabalho, incidentes sobre os salários de trabalhadores não sindicalizados, apenas serão lícitos quando previamente autorizados por esses empregados.

e) O trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade não está autorizado a conceder a quitação dos salários sem a assistência de seus representantes, com a ressalva de que a rescisão de seu contrato apenas será válida se contar com a assistência do sindicato ou na presença de representante do Ministério do Trabalho.

16. (2003) Em relação às parcelas que compõem a remuneração e o salário, assinale a opção correta.

a) As gorjetas – espontaneamente concedidas pelos clientes ou cobradas aos clientes como adicional nas contas, a qualquer título, e destinadas à distribuição aos empregados – integram o salário do empregado, devendo ser consideradas para o cálculo das horas-extras eventualmente prestadas.

b) A habitação concedida pelo empregador como condição necessária para a execução do contrato detém natureza salarial, sendo que o valor correspondente, para os fins reflexos devidos, não pode ser arbitrado em montante superior a 25% do salário contratual do empregado.

c) As comissões vinculadas a transações firmadas em prestações sucessivas, exigíveis apenas após o pagamento de cada uma das parcelas convencionadas, integram a remuneração do empregado, não gerando qualquer repercussão sobre férias e gratificações natalinas.

d) Os valores gastos com a educação do empregado, excepcionados os relativos a livros e outros materiais didáticos, integram o salário do empregado para todos os efeitos legais.

e) O transporte concedido pelo empregador para o deslocamento do empregado de sua residência ao trabalho, e vice-versa, não configura salário utilidade, ainda quando haja transporte público servindo o mesmo percurso.

06-(2006) No que diz respeito à disciplina normativa e ao entendimento jurisprudencial sobre a remuneração, é correto afirmar:

- a) A mora salarial contumaz pode dar ensejo à rescisão indireta do contrato de trabalho, mas pode ser elidida com o pagamento dos atrasados realizado na primeira audiência designada em processo trabalhista.
- b) O chamado salário complessivo é admissível no caso em que haja consentimento inequívoco do empregado.
- c) O salário-família tem natureza previdenciária e é devido aos trabalhadores rurais desde que haja previsão contratual ou convencional a esse respeito.
- d) O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno.
- e) O vale-refeição, fornecido para o trabalho, tem caráter salarial e integra a remuneração do trabalhador, gerando reflexos, entre outras parcelas, em repousos semanais remunerados, horas extras, férias, aviso prévio, FGTS e gratificação natalina.

09-(2006) A habitação fornecida pelo empregador rural ao empregado, na fazenda:

- a) integra o salário.
- b) não autoriza desconto salarial pela ocupação.
- c) pode servir de moradia para mais de um empregado e suas famílias.
- d) deverá ser desocupada, de imediato, tão logo rescindido o contrato.
- e) deve atender às condições de salubridade estabelecidas em normas expedidas pela autoridade administrativa.

14- (2006) Constitui desconto salarial ilícito:

- a) o ressarcimento de dano decorrente de dolo do empregado.
- b) o adiantamento salarial.
- c) o pagamento de empréstimo concedido por instituição financeira, previsto em contrato.
- d) o ressarcimento de dano decorrente de culpa do empregado, previsto em contrato.
- e) o uniforme de trabalho.

15- (2006) No que concerne ao adimplemento da remuneração devida ao empregado, assinale a opção correta.

- a) Em caso de trabalhador analfabeto deverá constar no recibo correspondente a assinatura de testemunhas que presenciaram a prática do ato.
- b) Com o rompimento contratual cessa o direito à percepção das comissões.
- c) A abertura de conta bancária, pelo empregador, em nome do empregado, para pagamento de salário, não depende do consentimento deste último.
- d) O pagamento de comissões, em transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível proporcionalmente à respectiva liquidação.
- e) Como regra geral, é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, ressalvando-se, entre outras exceções, a contribuição associativa de empregado não filiado.

18-(2006) O benefício do seguro-desemprego

- a) também tem por finalidade prover a assistência financeira temporária ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo, sendo que tal previsão legal não constava no texto originário que regula tal programa.
- b) será equivalente, considerando o mínimo e o máximo de três a seis parcelas, respectivamente, ao salário mínimo vigente, quando visar a prover a assistência financeira ao trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido à condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.
- c) não é devido aos que percebam qualquer benefício previdenciário, porquanto não deve servir de plus remuneratório.

- d) poderá ser convertido em indenização do equivalente em dinheiro, cujo recurso deverá provir do Fundo de Amparo ao Trabalhador, caso o empregador não forneça as guias necessárias e o trabalhador comprove perante o órgão competente sua situação de desemprego, além do preenchimento dos demais requisitos legais.
- e) poderá ser usufruído pelos herdeiros ou sucessores do segurado, caso a morte deste último sobrevenha quando em curso o recebimento das parcelas reconhecidas como devidas.

22-(2006) Acerca dos princípios de proteção ao salário, assinale a única opção correta.

- a) A irredutibilidade assegura a percepção, pelo empregado, do salário real ao longo do contrato, tratando-se, por isso, de garantia da sua substancial suficiência.
- b) A vedação constitucional de vinculação do salário mínimo alcança preceito de norma coletiva autônoma que não poderá prever piso salarial traduzido em certo montante de salários mínimos.
- c) A redução salarial prevista por meio de negociação sindical coletiva prescinde de motivação, pelo que independe deste ou daquele fato ou circunstância.
- d) O respeito à periodicidade máxima para pagamento do salário, que é de um mês, estende-se a outras parcelas salariais que componham a remuneração do empregado, incluindo-se as comissões e as gratificações.
- e) Considerando o princípio isonômico em matéria salarial, é possível a equiparação entre empregados mesmo que o desnível tenha sido gerado por decisão judicial.

## RESCISÃO

Arts.477 - 486 da CLT

*Artigo 477 CLT - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.*

*§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.*

- o TRCT deve ser específico, deve conter a natureza das parcelas pagas ou descontadas, com seus respectivos valores. Não é aceita a rescisão complexiva.(súmula 91 TST)
- Súmula 330 TST – quitação quanto a parcela, exceto ressalvas feitas;
- o empregado só dá quitação das parcelas que constam no TRCT. (≠ de valor)
- o pagamento da rescisão do contrato é feito no ato da homologação – em espécie ou em cheque visado, exceto os analfabetos que recebem apenas em espécie.
- no caso da rescisão do menor os representantes legais deverão estar presentes para assisti-lo.
- a homologação deve ser feita no sindicato, na ausência no MTE ou, na falta, representante do ministério público, defensor, ou por fim juiz de paz;
- compensação no pagamento – não pode ser maior que 01 mês de remuneração do empregado.
- prazo para pagamento - até 01 dia útil imediato ao término do contrato; (aviso prévio cumprido)  
até 10 dias da data da notificação do desligamento (ausência de Aviso Prévio)
- Multa do art. 477, no valor de mais uma remuneração, quando não cumprido os prazos para homologação
- O sindicato não pode cobrar pela homologação.

- pagamento da indenização

5. nos contratos por prazo indeterminado, quando o empregado é demitido:

- depósito na conta do FGTS de 40% do saldo atualizado (depósitos realizados pelo empregador atual);

f) nos contratos por prazo determinado, sem justa causa:

b) quando o contrato é rompido pelo empregador este deverá pagar ao empregado a metade do valor que o empregado ainda teria para receber do contrato(art.479);

c) quando o contrato é rompido pelo empregado, primeiro deve se verificar se causou prejuízo, e se sim, este deverá indenizar o empregador dos prejuízos em até metade do valor restante do contrato.(art.480)

d) Nos contratos com cláusula assecuratória de direito recíproco, serão usadas as regras da rescisão dos contratos por prazo indeterminado (vide quadro)(art.481)

- despedida por justa causa (arts. 482/484 CLT) – as causas que determinam a despedida por justa causa estão previstas nos artigos 482 (motivos dados pelo empregado) e 483 (motivos dados pelo empregador). Contudo o artigo 484 traz a possibilidade de ambos praticarem atos que levem a justa causa, o que chamamos de culpa recíproca, gerando uma indenização ao empregado de 20% do saldo do FGTS e metade de algumas verbas como preceitua súmula 14 TST

- cessação da atividade da empresa – morte do empregador – indenização de acordo com os artigos 477 e 497 da CLT???

- paralisação temporária ou definitiva das atividades da empresa motivada por ordem de autoridade municipal, estadual ou federal, ou por lei – a indenização aos empregados será paga pela autoridade – FATO DO PRÍNCIPE.

Justa Causa

Poder Diretivo –

Poder disciplinar “o poder disciplinar decorre do poder diretivo, facultado ao empregador aplicar punições ao empregado quando este descumprir o contrato de forma a abalar a relação existente entre ele” VB:

- advertência

- suspensão

- Justa causa

Requisitos para configurar a justa causa:

Culpa ou dolo do empregado

A gravidade da conduta

O imediatismo na aplicação da penalidade

Nexo de causalidade

Singularidade

Proporcionalidade

O Brasil adota o sistema taxativo “enumerado na lei as hipóteses que configuram a justa causa.Somente as condutas tipificadas na lei serão passíveis de aplicação de dispensa por justa causa pelo empregador” MA e VP

Hipótese de Justa causa:

a) ato de improbidade; "ato lesivo ao patrimônio da empresa ou de terceiro, relacionado ou não com o trabalho" MA e VP

b) incontinência de conduta ("comportamento irregular de empregado, geralmente incompatível com a moral sexual")

ou mau procedimento;("ato danoso que não se enquadra nas outras hipóteses descritas")

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, ("prática do comércio pelo empregado em prejuízo do serviço")

e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; (transito em julgado e impossibilidade de ir ao emprego)

e) desídia no desempenho das respectivas funções; ("preguiça, negligencia, má vontade, displicência, desleixo, desatenção, indiferença, desinteresse, etc.")

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ("descumprimento de ordens gerais")

ou de insubordinação;(descumprimento de ordens de superior hierárquico)

i) abandono de emprego; (ausência por 30 dias consecutivos e intenção do empregado se abandonar o contrato)

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Obs. a lei 8630/93, art. 76, revogou esse parágrafo

Também são hipóteses de justa causa:

Art.508 - Considera-se justa causa, para efeito de rescisão de contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis.

Art.240 parágrafo único - Nos casos previstos neste artigo (ferroviário casos de urgência ou acidente), a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado à execução de serviço extraordinário será considerada falta grave.

Art.158 parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa

Obs.: as definições entre "" são do MA e VP

#### Rescisão indireta

“a rescisão indireta, portanto, se opera da seguinte forma: o empregado entende que o empregador praticou ato que configura justa causa; deixa de trabalhar, comunica seu entendimento e sua decisão a empresa (de preferência por escrito, para não correr o risco de ser entendida sua conduta como abandono de emprego) e ajuíza ação requerendo o reconhecimento da justa causa do empregador. Caso a ação seja julgada procedente, o empregado fará jus a todos os direitos a que teria se houvesse sido dispensado sem justa causa”. MA e VP

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;(assédio moral)
- c) correr perigo manifesto de mal considerável; (equipamento de proteção individual)
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; (pagamento de salário por mais de 3 meses, DEC 368/68 art. 2)
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Extinção do contrato por força de aposentadoria espontânea  
 Atualmente com o cancelamento da OJ 177 – que não é extinção e por tanto o empregado tem direito aos 40% da multa do FGTS.

Súmula 14 TST (verbas a receber em caso de culpa recíproca)

Súmula 32 e 62 TST (abandono de emprego)

Súmula 73 TST (justa causa durante aviso prévio)

Súmula 125 TST(contrato por prazo determinado)

Súmula 330 (validade da quitação)

OJ SDI 14 (prazo pagamento aviso prévio em casa)

OJ SDI 162 (contagem do prazo)

## TABELA DE VERBAS RESCISÓRIAS

TABELA DE VERBAS RESCISÓRIAS

	Despedida sem justa causa	Despedida sem justa causa	Despedida com justa causa	Despedida com justa causa	Dispensa Indireta	Dispensa Indireta
	(menos 1 ano)	(mais 1 ano)	(menos 1 ano)	(mais 1 ano)	(menos 1 ano)	(mais 1 ano)
Saldo de salário	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe
Férias proporcionais	Recebe	Recebe			Recebe	Recebe
Férias vencidas		Recebe		Recebe		Recebe
Aviso prévio - recebe	Recebe	Recebe			Recebe	Recebe
Aviso prévio - concede						
13º salário	Recebe	Recebe			Recebe	Recebe
FGTS	Recebe	Recebe			Recebe	Recebe
Multa de 40%	Recebe	Recebe			Recebe	Recebe
Multa de 20%						
Salário Família	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe

	Pedido de demissão	Pedido de demissão	Culpa Recíproca	Culpa Recíproca	Aposentadoria	Aposentadoria
	(menos 1 ano)	(mais 1 ano)	(menos 1 ano)	(mais 1 ano)	(menos 1 ano)	(menos 1 ano)
Saldo de salário	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe
Férias proporcionais	Recebe	Recebe	Recebe metade	Recebe metade		Recebe
Férias vencidas		Recebe		Recebe		Recebe
Aviso prévio - recebe			Recebe metade	Recebe metade		
Aviso prévio - concede		Concede				
13º salário	Recebe	Recebe	Recebe metade	Recebe metade	Recebe	Recebe
FGTS			Recebe	Recebe	Recebe	Recebe
Multa de 40%						
Multa de 20%			Recebe	Recebe		
Salário Família	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe

	Extinção da empresa	Força Maior
Saldo de salário	Recebe	Recebe
Férias proporcionais	Recebe	Recebe
Férias vencidas	Recebe	Recebe
Aviso prévio - recebe	Recebe	
Aviso prévio - concede		
13º salário	Recebe	Recebe
FGTS	Recebe	Recebe
Multa de 40%	Recebe	
Multa de 20%		
Salário Família	Recebe	Recebe

	Prazo Certo Termo Final	Prazo Certo Disp.s./justa causa	Prazo Certo Pedido Demissão	Prazo Certo Justa Causa
Saldo de salário	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe
Férias proporcionais	Recebe	Recebe	Recebe	
Férias vencidas	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe
Aviso prévio - recebe				
Aviso prévio - concede				
13º salário	Recebe	Recebe	Recebe	
FGTS	Recebe	Recebe		
Multa de 40%		Recebe		
Multa de 20%				
Indenização art. 479 CLT		Recebe		
Indenização art. 479 CLT				
Salário Família	Recebe	Recebe	Recebe	Recebe

Observação: Ao analisar a rescisão do Contrato de Experiência deve ser observado os quadros referentes a

Prazo Certo, sendo que no caso em questão não se falará em recebimento de férias vencidas.

## EXERCÍCIOS

Extinção do contrato individual de trabalho: efeitos da cessação, justa causa do empregado, justa causa do empregador;

**Técnico Judiciário – Maranhão (14.06.2009)**

44. Com relação à extinção do contrato individual de trabalho por justa causa praticado pelo empregado, é correto afirmar:

- (A) Para haver justa causa é necessário que o empregado seja condenado criminalmente com sentença proferida em primeira instância.
- (B) A gravidade do ato praticado pelo empregado é um elemento objetivo da justa causa.
- (C) O empregado que descumpra norma contida em circular interna da empresa pratica ato de insubordinação.
- (D) O ônus da prova da existência de justa causa para a dispensa do empregado é do próprio empregado.
- (E) Em regra, o empregador poderá aplicar dupla punição pelo mesmo ato praticado pelo empregado.

**Analista Administrativo – São Paulo (16.11.2008)**

52. Com relação à extinção do contrato individual de trabalho em razão da prática, pelo empregado, de ato considerado falta grave caracterizador da justa causa da respectiva rescisão, é correto afirmar:

- (A) Em regra, o período a ser considerado para a caracterização do abandono de emprego é de 10 dias.
- (B) A insubordinação está relacionada ao descumprimento de ordens gerais de serviço.
- (C) Para haver justa causa, é preciso que o empregado seja condenado criminalmente, embora a sentença criminal não tenha transitado em julgado.
- (D) A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.
- (E) Pratica ato de improbidade e mau procedimento o empregado que assedia sexualmente seu colega de trabalho.

**Analista Judiciário – São Paulo (16.11.2008)**

49. A empresa privada Amarílis cessou suas atividades pagando indenização simples para seus funcionários. A empresa privada Violeta cessou suas atividades pagando indenização em dobro para seus funcionários. Nestes casos, o pagamento da indenização

- (A) não exclui, por si só, apenas aos empregados da empresa Amarílis, o direito ao aviso prévio.
- (B) não exclui, por si só, apenas aos empregados da empresa Violeta, o direito ao aviso prévio.
- (C) exclui, por si só, o direito dos empregados de ambas as empresas ao aviso prévio.
- (D) não exclui, por si só, o direito dos empregados de ambas as empresas ao aviso prévio.
- (E) só excluirá o direito dos empregados de ambas as empresas ao aviso prévio se o pagamento da indenização ocorrer até o quinto dia útil do mês seguinte à cessação das atividades.

**Técnico Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

37. Mariana, Janaina e Dora são empregadas da empresa MAR, exercendo, ambas, a função de auxiliar administrativo. Ontem Mariana contrariou ordens gerais da empresa constantes no regulamento interno e fumou cigarros no ambiente de trabalho; Janaina contrariou ordem específica de seu superior hierárquico, deixando de elaborar os relatórios administrativos que lhe foram solicitados, e Dora utilizou o telefone da empresa para efetuar ligações para o “disque sexo”.

Nestes casos, Mariana, Janaina e Dora praticaram, respectivamente, atos de

- (A) indisciplina, insubordinação e incontinência de conduta.
- (B) insubordinação, insubordinação e incontinência de conduta.
- (C) indisciplina, indisciplina e incontinência de conduta.
- (D) desídia, insubordinação e indisciplina.
- (E) desídia, indisciplina e incontinência de conduta.

**Analista Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

44. Quanto à rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregado e seus efeitos, analise:

I. A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

II. Não há distinção entre os atos de incontinência de conduta e mau procedimento, tratando-se de sinônimos tipificados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

III. Configura ato de insubordinação o descumprimento de ordem constante em circulares internas da empresa.

IV. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de trinta dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) III e IV.
- (B) I, II e III.
- (C) I e IV.
- (D) I, III e IV.
- (E) II e IV.

**Técnico Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

31. Mário falsificou certidão de nascimento de filho para receber salário-família. João utilizou-se do e-mail corporativo da empresa empregadora para enviar material pornográfico. Joana desobedeceu norma de caráter geral da empresa. Nesses casos, Mário, João e Joana, poderão ser dispensados com justa causa pela prática, respectivamente, de ato de

- (A) improbidade, incontinência de conduta e insubordinação.
- (B) improbidade, incontinência de conduta e indisciplina.
- (C) incontinência de conduta, mau procedimento e insubordinação.
- (D) incontinência de conduta, mau procedimento e indisciplina.
- (E) indisciplina, ato lesivo da honra praticado em serviço e insubordinação.

**Analista Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

41. A Justiça do Trabalho reconheceu culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho de Maria. Neste caso, o empregador

- (A) pagará multa de 40% do valor dos depósitos e o empregado sacará a conta vinculada.
- (B) pagará multa de 30% do valor dos depósitos e o empregado sacará a conta vinculada.
- (C) pagará multa de 20% do valor dos depósitos e o empregado sacará a conta vinculada.
- (D) não pagará multa sobre o valor dos depósitos, mas o empregado poderá sacar a conta vinculada.
- (E) não pagará multa sobre o valor dos depósitos e o empregado também não poderá sacar a conta vinculada.

**DIREITO DO TRABALHO- OAB (CESPE)**

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.3 - Aplicação Janeiro 2009**

146) 74. Jurema foi contratada por Alice, em 10/5/2007, para prestar serviço como doméstica. Em 10/11/2008, ela foi dispensada sem justa causa e não lhe foi exigido o cumprimento do aviso prévio. No dia 20/11/2008, Alice pagou a Jurema as verbas rescisórias. Com relação a essa situação hipotética, assinale a opção correta acerca do pagamento das verbas rescisórias.

A A empregadora, Alice, está sujeita ao pagamento da multa equivalente a 50% do salário de Jurema, dado o atraso no pagamento das verbas rescisórias.

B A empregadora, Alice, não está sujeita ao pagamento de multa pelo atraso no pagamento de verbas rescisórias.

C A empregadora, Alice, está sujeita ao pagamento da multa equivalente a um salário mínimo, em decorrência do atraso no pagamento das verbas rescisórias.

D A empregadora, Alice, está sujeita ao pagamento da multa equivalente a 20% do salário de Jurema, em decorrência do atraso no pagamento das verbas rescisórias.

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.2 - Aplicação Setembro 2008**

**119) 72.** Antônio, contratado como vigilante noturno de uma instituição financeira, abandonou, em duas oportunidades distintas, sem justificativa, seu posto de trabalho, por cerca de 30 minutos, para resolver questões particulares, fato comprovado por testemunhas.

Na situação hipotética apresentada, a atitude de Antônio, para fins de despedida por justa causa, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, é considerada

A abandono de emprego.

B ato de improbidade.

C ato de indisciplina ou de insubordinação.

D desídia no desempenho de suas funções

**120) 73.** A direção da empresa Vale Verde Ltda. divulgou, por meio de circular interna, a proibição de fumar nos ambientes fechados da empresa, tendo sido estabelecidos locais específicos para a prática do tabagismo. Jorge, empregado da empresa Vale Verde Ltda., fumante há mais de 20 anos, descumpriu tal norma, e, por diversas vezes, foi flagrado fumando nos ambientes fechados da empresa, tendo sido, nessas ocasiões, advertido pelo empregador. Considerando a situação hipotética acima e com base na legislação trabalhista, assinale a opção correta.

A A atitude de Jorge, que se caracteriza como incontinência de conduta ou mau procedimento, constitui motivo de dispensa por justa causa.

B A atitude de Jorge não se caracteriza como desobediência à determinação do empregador dado o grau de dependência em relação ao cigarro, já que ele é fumante há mais de 20 anos.

C Como a atitude de Jorge não gera prejuízo para a empresa, mas apenas desconforto para seus colegas de trabalho, ele não pode ser punido por fumar em ambientes fechados da empresa.

D O ato de fumar nos ambientes fechados da empresa constitui motivo de despedida por justa causa por ato de indisciplina, uma vez que Jorge descumpriu uma ordem geral do empregador.

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2007.3 - Aplicação Janeiro 2008**

**76) 70.** A partir do mês de agosto de 2007, a empresa Pedra Branca Ltda., onde trabalha Alberto, deixou de pagar os salários dos empregados, alegando sérias dificuldades financeiras, mas sempre sustentando que viabilizaria novos contratos para resolver a crise. Durante 4 meses seguidos, Alberto trabalhou sem receber os salários.

Considerando a situação hipotética acima, assinale a opção correta.

A Não existe qualquer tipo de irregularidade praticada pela empresa, que pode atrasar, por até 6 meses, o pagamento de salários, sem que essa atitude justifique rescisão do contrato por parte do empregado.

B Alberto pode pleitear na justiça do trabalho a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, por descumprimento das cláusulas contratuais por parte do empregador.

C Alberto pode deixar de trabalhar, por iniciativa própria, até que a empresa regularize o pagamento dos salários.

D Dificuldade financeira grave é motivo justificante para a empresa atrasar temporariamente o salário dos empregados.

**77)** 71. Jurandir, empregado da Empresa Alfa Ltda., em um domingo, quando gozava seu descanso semanal remunerado, discutiu com Pedro em um bar, agredindo-o fisicamente. No processo criminal movido por Pedro, por lesões corporais leves, Jurandir se beneficiou da suspensão condicional do processo, mediante o pagamento de cestas básicas a uma instituição de caridade, além da restrição de não poder se ausentar da cidade enquanto perdurasse o período de suspensão. Ao tomar conhecimento do processo criminal, André, proprietário da Empresa Alfa, demitiu Jurandir por justa causa. Com relação à situação hipotética acima, assinale a opção correta.

- A A demissão por justa causa foi bem aplicada, haja vista o mau procedimento de Jurandir.
- B A suspensão condicional do processo, por ser uma espécie de condenação criminal, é motivo suficiente para a demissão por justa causa aplicada a Jurandir.
- C O processo criminal não é motivo para demissão por justa causa, salvo nos casos de condenação imposta que torne impossível a continuidade do trabalho.
- D A conduta praticada por Jurandir é ofensiva à boa fama da empresa, o que ensejaria uma demanda por danos morais, mas não justificaria demissão por justa causa.

**OAB/RJ – 33º Exame de Ordem – 2007.2 - Aplicação Setembro 2007**

**57)** 51. A rescisão indireta do contrato de trabalho ocorre quando

- A o empregado comete uma das faltas capituladas nas alíneas do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- B a empresa encerra suas atividades por motivo de força maior.
- C o empregado pede demissão.
- D o empregado considera o contrato rescindido por culpa do empregador, em alguma das hipóteses previstas no art. 483 da CLT.

**OAB/SP – 137º Exame de Ordem – Aplicação Janeiro 2009**

**157)** 63. Segundo a CLT, não representa hipótese de rescisão indireta

- A a falta grave praticada pelo empregador contra o empregado, mesmo quando inexistente o requisito da imediatidade e da causalidade.
- B a ofensa que o empregador dirija ao empregado, inclusive quando se tratar de hipótese de legítima defesa.
- C o fato de empregador exigir serviços estranhos àquele para o qual o empregado foi contratado.
- D o rigor excessivo no tratamento dispensado pelo superior hierárquico ao empregado.

**161)** 67. No que se refere à culpa recíproca como causa de extinção do contrato de trabalho por tempo indeterminado, prevista no art. 484 da CLT, assinale a opção correta.

- A O empregado não terá direito ao recebimento do aviso prévio, das férias proporcionais e da gratificação natalina referente ao ano em que ocorrer a rescisão do pacto laboral.
- B Caracterizada a culpa recíproca, possibilita-se o pagamento ao empregado, pelo empregador, de metade do aviso prévio, do 13.º salário e das férias proporcionais.
- C Tal instituto decorre de duas ações capazes de provocar, cada uma delas de per si, a dissolução do contrato de trabalho, sendo uma praticada pelo empregador e outra do empregado, sendo ambos os atos, ao menos, de natureza leve.
- D A conduta do empregado que retruca a ofensa a ele dirigida pelo empregador não precisa ser grave nem guardar relação direta com a conduta ofensiva anterior.

**OAB/SP – 136º Exame de Ordem – Aplicação Setembro 2008**

**136)** 77. Assinale a opção correta com relação à rescisão do contrato de trabalho.

A No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

B A rescisão que ocorra até trinta dias antes da data-base da categoria profissional não autoriza o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido.

C As verbas rescisórias incontroversas, devidas pelas pessoas jurídicas de direito público, deverão ser pagas na data da primeira audiência designada pelo juiz, sob pena de o empregador pagá-las com multa de 50% sobre o valor original.

D É válido, no contrato de trabalho que supere um ano de vigência, o pedido de demissão que, feito pelo empregado, não seja realizado no Ministério do Trabalho e Emprego nem tenha assistência de sindicato.

## ESAF

18- (2003) Em relação às regras informativas da rescisão dos contratos de trabalho, aponte a opção incorreta.

- a) Configurada a justa causa para a rescisão do contrato, as verbas rescisórias devidas serão pagas no dia útil imediato ao término do contrato, sob pena de multa equivalente à maior remuneração auferida pelo empregado.
- b) Quando o contrato tiver duração superior a um ano, sendo executado em Brasília/DF, o pedido de demissão – ou o recibo de quitação da rescisão – apenas será válido se contar com a assistência do sindicato profissional ou perante autoridade do Ministério do Trabalho.
- c) Rescindido o contrato por iniciativa do trabalhador, dispensado do cumprimento do aviso prévio, as verbas rescisórias serão pagas no prazo de dez dias.
- d) A quitação da rescisão do contrato de trabalho concedida pelo empregado, sem quaisquer ressalvas, é válida apenas em relação às parcelas e valores expressamente consignados no recibo correspondente.
- e) Eventuais débitos mantidos pelo empregado poderão ser descontados por ocasião da rescisão contratual, observado, porém, o limite máximo equivalente a um mês de sua remuneração.

21- (2006) A rescisão contratual do empregado:

- a) deve ser paga perante o sindicato independente do tempo de serviço do empregado.
- b) deverá ter o pagamento efetuado em dinheiro quando o empregado for analfabeto.
- c) terá assistência, indistintamente, do Sindicato da categoria profissional, da Delegacia Regional do Trabalho ou do Ministério Público.
- d) será documentada em termo de rescisão de ampla quitação.
- e) deverá ter o pagamento efetuado até o primeiro dia útil após a projeção do aviso prévio indenizado.

## PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

São institutos que tratam do efeito do tempo nas relações jurídicas. Como temos relações jurídicas podem existir conflitos entre elas, e aqui no contrato de trabalho não é diferente, por isso se faz necessário regulamentar as atitudes das pessoas bem como atribuí-las direitos e deveres.

“O tempo, fato jurídico em sentido estrito, é considerado relevante para o ordenamento jurídico e por isso tem a eficácia jurídica que lhe foi atribuída: o decurso do tempo pode produzir a aquisição, a extinção ou a inexistência de direitos, se aliados à inércia de seu titular.

A fim de se promover a pacificação social, a segurança e a certeza nas relações jurídicas, o ordenamento jurídico muitas vezes limita no tempo tanto a exigibilidade dos direitos subjetivos quanto o exercício dos direitos potestativos.

Assim, fixam-se prazos para exigibilidade e exercícios dos direitos – o tempo então tem os efeitos de tornar um direito subjetivo inexigível e inviabilizar o exercício de um potestativo se o titular do direito permanecer inerte durante o prazo estipulado pelo ordenamento jurídico.

O prazo para exigibilidade de um direito subjetivo chama-se PRESCRIÇÃO.

O prazo para exercício de um direito potestativo chama-se DECADÊNCIA.

Logo prescrição é perda da exigibilidade de um direito subjetivo em virtude da inércia do seu titular no prazo fixado em lei, utilizando o legislador o conceito de pretensão no art. 189 CC. Obrigação prescrita não se extingue, mas apenas perde a força de ser exigível – transforma-se em obrigação natural (credor não tem ação judicial, mas pode reter o pagamento feito voluntariamente).

E decadência é perda do direito potestativo pela inércia do titular no período determinado em lei”.<sup>7</sup>

Para o Direito do trabalho a prescrição está estipulada na Constituição no artigo 7º que diz no inciso 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;

Isso quer dizer que o empregado durante o curso do contrato tem 5 anos para entrar com a ação a partir da lesão, e esses cinco anos são contados do ajuizamento da ação, ou seja, se tiverem mais tempo que lesões a ação só atinge os últimos cinco anos, contados da data do ajuizamento.

Além desse prazo temos ainda o prazo de dois anos contados da extinção do contrato. Assim depois de rescindido o contrato o empregado ele tem dois anos para pensar na vida e entrar com a ação do contrário, seu direito ainda existe, mas ele perde o direito de exigir, isso significa que o empregador pode alegar prescrição e não pagar, ou pode seu muito bonzinho e querer pagar, isso se o juiz já não tiver declarado a prescrição de ofício.

Hoje o prazo prescricional para os rurais é o mesmo do urbano, então muito cuidado com a letra de lei da CLT que fala apenas em 2 anos no artigo 11. Ela está revogada pela Constituição.

Como dissemos a decadência é a perda de um direito potestativo, isso é um direito da pessoa, ela exerce se quiser se não quiser ela perde esse direito, diferente da prescrição que ainda existe o direito e ele não pode ser exigido, aqui não pode mais exigir.

Temos como exemplo na justiça do trabalho o prazo para ajuizar a ação de inquérito para apuração de falta grave prevista no artigo 853 CLT, o empregador tem 30 dias para ajuizar a ação, se não o fizer, simplesmente perde esse direito, é como se tivesse perdoado.

Prazos prescricionais trabalhistas:

Trabalhadores urbanos e rurais – art. 7º, XXIX CF e art. 11 CLT.

Início da contagem após extinção do contrato: após aviso prévio – OJ 83 SDI-I TST

Prescrição total e prescrição parcial - Súmula 294 TST

Direito previsto em preceito de lei – parcial ( Súmulas do TST 274 e 275)

Interrupção da prescrição (1 vez) – CC art. 202

Dano moral (prescrição trabalhista)

Complementação de Aposentadoria (Súmulas 326 e 327 TST)

FGTS – Súmula 362 TST (30 anos)

Sentença normativa – Súmula 350 TST

Ações declaratórias (anotações na CTPS – art. 11, §1º CLT.) - Imprescritível

Férias – art. 149 CLT

Mudança de regime – Súmula 382 TST

Trabalho escravo – não corre prescrição.

Menos – não corre prescrição art. 440 CLT

Prescrição Intercorrente- súmula 114 TST e 327 STF

---

<sup>7</sup>CALVET, Otávio Amaral. Apostila preparatória para concursos NTC.

Olhar artigos do Código Civil – art. 191 e seguintes.

## EXERCÍCIOS

Prescrição, decadência.

### DIREITO DO TRABALHO – FCC

#### Técnico Judiciário – Maranhão (14.06.2009)

42. Douglas laborava na empresa X desde Janeiro de 2002 sendo que em Janeiro de 2008 foi dispensado com justa causa. Em Janeiro de 2009, Douglas ajuizou reclamação trabalhista em face de sua ex-empregadora. Neste caso, em regra, não estarão prescritos direitos trabalhistas do ano de

- (A) 2007 em diante.
- (B) 2004 em diante.
- (C) 2006 em diante.
- (D) 2003 em diante.
- (E) 2002 em diante.

#### Técnico Judiciário – São Paulo (16/11/2008)

52. No que tange à prescrição, analise:

- I. A ação trabalhista, ainda que arquivada, inter-rompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.
- II. Tratando-se de pedido de diferença de gratificação semestral que teve seu valor congelado, a prescrição aplicável é a parcial.
- III. Nas prestações de pagamento sucessivo, a prescrição será parcial e contada do vencimento de cada uma delas.
- IV. É vintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato de trabalho.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) I, II e III.
- (B) II, III e IV.
- (C) I e II.
- (D) II e III.
- (E) I e IV.

53. Considere:

- I. Marta trabalha na empresa privada JUSTA e possui uma filha com 13 anos de idade completos.
- II. Silvia é empregada doméstica e possui um filho com 7 anos de idade completos.
- III. Mateus é trabalhador avulso e possui dois filhos, um com 8 anos e outro com 12 anos de idade.
- IV. Mônica é trabalhadora avulsa e possui um filho inválido com 25 anos de idade.

Em regra, terão direito ao salário-família APENAS os trabalhadores indicados em

- (A) I.
- (B) I, III e IV.
- (C) I e IV.

- (D) II e III.  
(E) I, II e III.

**Analista Administrativo – Goiás (12.10.2008)**

41. Faz um ano que Tício teve rescindido o seu contrato de trabalho com a empresa GUKO. Considerando que Tício laborava para a empresa há dez anos, em regra, ele terá mais

- (A) um ano para ingressar com reclamação trabalhista em face de sua ex-empregadora, podendo pleitear os últimos cinco anos de seu contrato de trabalho.  
(B) um ano para ingressar com reclamação trabalhista em face de sua ex-empregadora, podendo pleitear os últimos quatro anos de seu contrato de trabalho.  
(C) dois anos para ingressar com reclamação trabalhista em face de sua ex-empregadora, podendo pleitear os últimos quatro anos de seu contrato de trabalho.  
(D) dois anos para ingressar com reclamação trabalhista em face de sua ex-empregadora, podendo pleitear os últimos cinco anos de seu contrato de trabalho.  
(E) um ano para ingressar com reclamação trabalhista em face de sua ex-empregadora, podendo pleitear os dez anos de seu contrato de trabalho.

**ESAF**

20- (2006) Quanto à prescrição nas relações de trabalho, é correto afirmar que:

- a) os créditos trabalhistas prescrevem no prazo de cinco anos após a extinção do contrato de trabalho.  
b) os créditos trabalhistas do empregado rural não prescrevem no curso do contrato.  
c) a pretensão de anotação da carteira de trabalho para fins de prova junto à Previdência Social prescreve no prazo de dois anos após a admissão do empregado.  
d) a equiparação salarial não está sujeita à prescrição parcial.  
e) contra menores de dezoito anos não corre nenhum prazo de prescrição.

**GARANTIA DE EMPREGO, ESTABILIDADE E FGTS;**

**Garantia de Emprego e Estabilidade**

**ESTABILIDADE**

Art. 7º, I CF  
Art. 8º, VII CF  
Art. 10, II ADCT  
Arts. 492 – 500 CLT  
Art. 543 CLT  
Súmula 244 TST

A estabilidade prevista nos artigos 492 a 500 da CLT (estabilidade decenal) foi regra no direito brasileiro até a entrada em vigor do sistema do FGTS, que não dá garantia ao empregado pelo tempo que ele trabalhada para determinado empregador, mas sim uma indenização pelo tempo de serviço. Isso não afasta outras formas de estabilidade existentes no ordenamento jurídico.

**PROVISÓRIAS**

**GESTANTE**

Art. 10, II ADCT “fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

...

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Atenção a alínea b do artigo citado, pois a Súmula 244 do TST entende que a estabilidade da gestante **começa na concepção** e vai até 5 meses após o parto.

#### DIRIGENTE SINDICAL

art. 8º, VII CF c/c art. 543§3ºCLT

Súmula 379 TST – despedida por falta grave / inquérito

Súmula 369 TST – comunicado ao empregador

- O empregado eleito dirigente sindical, como titular ou suplente, tem estabilidade no emprego desde o registro de sua candidatura, e eleito, até 01 ano após o fim do mandato
- 07 empregados eleitos tem garantia da estabilidade provisória.
- os empregados que fazem parte do conselho fiscal do sindicato não gozam de estabilidade (OJ 365 SDI)
- a estabilidade só é garantida em caso de dispensa sem justa causa. No caso do empregado cometer ato que levem a justa causa, sua dispensa dependerá de comprovação através do Inquérito Judicial (ação própria prevista nos artigos 853/855 CLT)

OJ 137 SDI-II – suspensão do empregado até decisão do inquérito.

#### REPRESENTANTES DA CIPA

CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)

Art. 10, II ADCT “fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final de seu mandato;

Súmula 399 TST e Súmula 676 STF – estabilidade também ao suplente

No caso de falta grave não é necessário o Inquérito, o empregado será dispensado e não concordando ingressará com Reclamação Trabalhista.

#### ACIDENTE DE TRABALHO

Art. 118 da Lei 8.213/91

- prazo de 12 meses após a cessar o auxílio previdenciário (acidente de trabalho).

Súmula 378 TST – não é garantida a estabilidade se o auxílio-doença iniciar-se após a despedida do empregado.

No caso de falta grave não é necessário o Inquérito, o empregado será dispensado e não concordando ingressará com Reclamação Trabalhista.

Súmula 28 TST – reintegração conversão em indenização

Súmula 98 TST – equivalência FGTS / estabilidade CLT

Súmula 173 TST – extinção da empresa

**FGTS**

- Previsão legal:

Art. 7º, III da CRFB.

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

...

*III – fundo de garantia do tempo de serviço; ...*

Lei 8.036/90: art. 15 (depósito mensal), art. 18 (40%), art. 20 (hipóteses de saque).

Decreto 99.684/90: art. 28 (interrupção do contrato).

Lei Complementar nº 110/01.

Art. 3º-A, da Lei 5.859/72 (facultativo para os domésticos).

Para o trabalhador doméstico, o FGTS é facultativo, segundo o art. 3º-A, da Lei nº 5.859/72. Entretanto, se o patrão recolher a primeira vez, passa a ser obrigatório!

saque

O saque do FGTS só pode ser feito nos termos da lei: exceto nos casos de pedido de demissão voluntária e demissão por justa causa.

Motivos para o saque do FGTS (art. 20 da Lei nº 8.036/90): o rol é taxativo!

- nos casos de saque por morte do empregado: requerimento de alvará de saque do FGTS – nesse caso os dependentes previdenciários receberão, se não houver, os do Código Civil.

- Há também outros motivos para o saque, como por exemplo os casos de doenças, como AIDS e câncer. Hipótese de inatividade por 3 anos, a partir da data do aniversário, dentre outros.

Prescrição

Súmula 362 TST

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS. Esta prescrição é a retroativa, observado o disposto na Súmula 362 do TST.

*Súmula 362 do TST - FGTS – PRESCRIÇÃO – NOVA REDAÇÃO. É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho.*

## EXERCÍCIOS

Garantia do emprego e do tempo de serviço: estabilidade, indenização, FGTS

## DIREITO DO TRABALHO – FCC

### Analista Administrativo – Maranhão (14.06.2009)

44. As decisões do Conselho Curador do FGTS serão tomadas com a presença

(A) da maioria simples de seus membros.

- (B) exclusiva de seu Presidente e de todos os seus Conselheiros.
- (C) da maioria absoluta de seus membros.
- (D) de 1/3 dos seus membros.
- (E) exclusiva de seu Presidente e 1/3 de seus Conselheiros.

**Analista Judiciário – Maranhão (14.06.2009)**

36. O FGTS será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo. Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores e seus respectivos suplentes serão indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações nacionais e nomeados pelo

- (A) Ministro do Trabalho e da Previdência Social, e terão mandato de dois anos, vedada a recondução.
- (B) Ministro do Trabalho e da Previdência Social, e terão mandato de dois anos, podendo ser reconduzidos uma única vez.
- (C) Ministro do Trabalho e da Previdência Social, e terão mandato de três anos, podendo ser reconduzidos uma única vez.
- (D) Presidente da República, e terão mandato de três anos, vedada a recondução.
- (E) Presidente da República, e terão mandato de três anos, podendo ser reconduzidos uma única vez.

**Execução de Mandados – Maranhão (14.06.2009)**

40. Considere as afirmativas abaixo a respeito da estabilidade da gestante.

- I. É vedada a dispensa da empregada doméstica grávida desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.
- II. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.
- III. A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.
- IV. Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência.

Está correto o que se afirma APENAS em

- (A) III e IV.
- (B) I, III e IV.
- (C) I, II e III.
- (D) II e IV.
- (E) I e III.

**Analista Administrativo – São Paulo (16.11.2008)**

47. Tratando-se de empregado com estabilidade de emprego que foi dispensado sem justa causa, no caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data

- (A) da primeira decisão que determinou essa conversão.
- (B) da última decisão no processo de conhecimento que determinou essa conversão.
- (C) do trânsito em julgado da sentença proferida na reclamação trabalhista.
- (D) da liquidação da sentença na fase executória.
- (E) do recebimento de Recurso Ordinário, e não havendo recurso, até a data do trânsito em julgado da sentença.

48. Considere:

- I. Os depósitos do FGTS são corrigidos monetariamente, além de se capitalizarem juros de 12% ao ano.
- II. A parcela do FGTS não incide sobre o período contratual resultante da projeção do aviso.
- III. O parâmetro de cômputo do FGTS corresponde a 8% do complexo salarial mensal do obreiro, a par da média de gorjetas habitualmente recebidas, se houver.
- IV. É permitido o saque do FGTS quando o trabalhador alcançar idade igual ou superior a setenta anos.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) I, II e III.
- (B) II, III e IV.
- (C) II e IV.
- (D) III e IV.
- (E) I e II.

**Analista Judiciário – São Paulo (16.11.2008)**

51. No que se refere à estabilidade, analise:

- I. A estabilidade provisória do cipeiro constitui, além de uma vantagem pessoal, uma garantia para as atividades dos membros da CIPA.
- II. O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.
- III. Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não subsiste a estabilidade do dirigente sindical.
- IV. O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade.

De acordo com o entendimento Sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, está correto o que consta APENAS em

- (A) II, III e IV.
- (B) I, II e III.
- (C) II e IV.
- (D) I, II e IV.
- (E) III e IV.

**Analista Administrativo – Goiás (12.10.2008)**

43. O contrato de trabalho de Ana foi extinto com o reconhecimento da culpa recíproca entre as partes pela Justiça do Trabalho. O contrato de trabalho de João foi extinto por força maior, também reconhecida pela Justiça do Trabalho. Nesses casos, com relação ao FGTS, a empresa empregadora de Ana e a de João pagarão multa de

- (A) 40% do valor dos depósitos, sendo permitido que ambos saquem a conta vinculada.
- (B) 20% e 40%, respectivamente, mas somente Ana poderá sacar a conta vinculada.
- (C) 40% e 20%, respectivamente, sendo permitido que ambos saquem a conta vinculada.
- (D) 20% do valor dos depósitos, sendo permitido que ambos saquem a conta vinculada.
- (E) 20% e 40%, respectivamente, mas somente João poderá sacar a conta vinculada.

**Analista Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

42. No que tange à estabilidade provisória de dirigente sindical, analise:

- I. O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

- II. Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.
- III. O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, lhe assegura a estabilidade.
- IV. É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro de sua candidatura a cargo de direção até seis meses após o final de seu mandato.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) I, II e III.  
(B) II e IV.  
(C) I e IV.  
(D) II e III.  
(E) I e II.

**Técnico Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

34. Mário, empregado da empresa KILO, registrou sua candidatura como diretor suplente do sindicato de sua categoria de trabalho. Passadas as eleições, Mário recebeu a boa notícia de que havia sido eleito. Neste caso, Mário

- (A) poderá ser dispensado a qualquer momento, tendo em vista que foi eleito como diretor suplente de sindicato.
- (B) terá vedada a sua dispensa a partir do registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave.
- (C) terá vedada a sua dispensa a partir do resultado oficial das eleições até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave.
- (D) terá vedada a sua dispensa a partir do registro de sua candidatura até seis meses após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave.
- (E) terá vedada a sua dispensa a partir do resultado oficial das eleições até seis meses após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave.

**DIREITO DO TRABALHO – OAB**

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.2 - Aplicação Setembro 2008**

**123)** 76. Aníbal foi eleito membro do conselho fiscal do sindicato representativo de sua categoria profissional em 20 de maio de 2008. No dia 20 de agosto de 2008, Aníbal foi demitido sem justa causa da empresa onde trabalhava. Segundo orientação do TST, nessa situação hipotética, a demissão de Aníbal

- A foi arbitrária, pois não houve nenhuma justificativa prévia ou inquérito capaz de provar justa causa para a demissão.
- B foi regular, pois membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade provisória porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, agindo somente na fiscalização da gestão financeira do sindicato.
- C foi irregular, pois Aníbal gozava de estabilidade provisória desde sua eleição ao cargo de conselheiro fiscal do sindicato.
- D somente seria regular se houvesse a extinção da empresa.

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2007.3 - Aplicação Janeiro 2008**

**68)** 62. A contagem do prazo da estabilidade de empregada gestante tem como marco inicial a data

- A da confirmação da gravidez.  
B do parto.

C da comunicação ao empregador da confirmação da gravidez.  
D da concepção do feto.

**69)** 63. José, que prestou concurso público para concorrer a uma vaga em uma empresa pública estadual, foi aprovado, tendo iniciado suas atividades em 20 de outubro de 2003. Em 20 de outubro de 2007, José foi demitido sem justa causa.

Considerando a situação hipotética acima, assinale a opção correta.

A A demissão, sem justa causa, de José somente seria possível em caso de extinção da empresa.

B A José não é garantida a estabilidade prevista na Constituição Federal, sendo possível a sua demissão sem justa causa.

C Como se trata de empresa pública, José deveria ter sido contratado segundo as regras da Lei n.º 8.112/1990, e não poderia ter sido demitido sem justa causa.

D José não poderia ter sido demitido sem justa causa, visto que já adquirira a estabilidade prevista na Constituição Federal, por ter, à época da demissão, mais de três anos de efetivo exercício.

#### **OAB/RJ – 33º Exame de Ordem – 2007.2 - Aplicação Setembro 2007**

**56)** 50. Em relação aos delegados sindicais eleitos pelos empregados, assinale a opção correta.

A Usufruem de garantia no emprego que tenha sido instituída em norma coletiva.

B Representam os empregados nas empresas conforme art. 11 da Constituição Federal, podendo firmar acordos coletivos de trabalho.

C Integram as comissões de conciliação prévia, embora não possuam estabilidade.

D Sua eleição é proibida, porque não há norma jurídica vigente prevendo sua instituição.

**59)** 53. Sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), assinale a opção correta.

A O empregado poderá fazer jus ao saque das quantias depositadas se for acometido de neoplasia maligna.

B Ao trabalhador optante pelo FGTS, após a promulgação da Constituição Federal da República de 1988, ficou garantida a estabilidade decenal.

C A titularidade da conta vinculada é do empregado, todavia, este poderá movimentá-la apenas com a anuência do empregador e nas hipóteses previstas em lei.

D O empregador não tem a obrigação de proceder aos depósitos no FGTS dos empregados nas hipóteses de interrupção do contrato de trabalho.

#### **OAB/SP – 136º Exame de Ordem – Aplicação Setembro 2008**

**132)** 73. O empregado eleito para cargo de direção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

A tem estabilidade no emprego garantida desde o registro da candidatura até um ano após o final de seu mandato.

B tem estabilidade no emprego garantida desde a eleição até um ano após o final de seu mandato.

C tem estabilidade no emprego garantida desde o início de sua atuação no cargo até o final de seu mandato.

D não conta com estabilidade no emprego, podendo ser despedido, a qualquer tempo, sem justa causa.

#### **OAB/SP – 134º Exame de Ordem – Aplicação Janeiro 2008**

**86)** 75. Assinale a opção correta quanto à composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

A O presidente da CIPA será, sempre, o empregado que obtiver maior número de votos, e o vice-presidente, o segundo candidato mais votado.

B O empregador designará, anualmente, entre os seus representantes, o presidente da CIPA, e os empregados elegerão, entre eles, o vice-presidente da comissão.

C O presidente da CIPA será, sempre, o empregado que obtiver maior número de votos, e o vice-presidente, eleito por votação indireta entre os membros da comissão.

D Tanto o presidente quanto o vice-presidente serão livremente designados pelo empregador, sendo os demais cargos preenchidos por votação indireta entre os membros eleitos da CIPA.

**87) 76.** Assinale a opção correta quanto à dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregada doméstica gestante.

A É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

B É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 90 dias após o parto.

C É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 120 dias após o parto.

D Inexiste, no ordenamento jurídico brasileiro, qualquer vedação para a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante.

## ESAF

17.(2003) A propósito das situações que possibilitam o acesso do trabalhador ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), previstas na Lei nº 8.036/90, assinale a opção incorreta.

a) Atingindo o trabalhador a idade de 70 anos, terá acesso automático ao FGTS, independentemente de estar ou não empregado.

b) A extinção normal do contrato a termo, inclusive quando firmado por trabalhador temporário regido pela Lei nº 6.019/74, autoriza o acesso aos depósitos do FGTS.

c) A declaração de nulidade do contrato de trabalho firmado entre o trabalhador e empresa pública, decorrente da ausência de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, não gera direito ao saque do FGTS.

d) Quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV, terá direito ao saque do FGTS, ainda que a moléstia decorra da utilização de drogas injetáveis.

e) Tratando-se de trabalhador avulso, por período igual ou superior a 90 dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional, viabiliza o acesso ao FGTS.

16-(2006) O depósito em conta de FGTS é dispensado no caso de

a) Licença maternidade.

b) Prestação de serviço militar.

c) Licença para tratamento de saúde a partir do 15º dia.

d) Ausência ao trabalho sem desconto salarial.

e) Licença por acidente de trabalho.

17-(2006) Marque a opção incorreta sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

a) Trata-se de instituto formado por recolhimentos pecuniários mensais, depositados em conta vinculada, sendo parcela de natureza imperativa em relação a todo trabalhador que mantenha vínculo de natureza empregatícia. A responsabilidade é do empregador.

b) Trata-se de parcela imperativa mesmo em relação a determinado profissional que não mantém vínculo de natureza empregatícia com o tomador de serviços, qual seja, o trabalhador avulso.

c) Mesmo no caso de contrato nulo, efetivado pela Administração Pública sem concurso público, há reconhecimento do direito aos valores referentes aos depósitos do FGTS do período trabalhado.

- d) Embora se reconheça a incidência da prescrição trintenária para se reclamar contra o não-recolhimento obrigatório, por força de previsão constitucional, há necessidade de se respeitar o prazo máximo de dois anos após o término do contrato de trabalho.
- e) Há incidência também sobre o aviso prévio, mesmo que indenizado.

## AVISO PRÉVIO

Art. 7º, XXI CF  
Arts. 487-491 CLT

Art. 487 – não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de:

II – 30 dias

- atenção pois o inciso I do artigo 487 da CLT foi revogado tacitamente pela CF
- dispensa do empregado sem cumprimento do aviso prévio – este deverá ser indenizado pelo empregador pelo período correspondente.
- o empregado que pede demissão e não cumpre o período de aviso prévio terá o período descontado na época da rescisão do contrato.
- o aviso prévio é direito irrenunciável do trabalhador. Só não será devido se comprovado que o trabalhador já tem outro emprego – Súmula 276 TST
- despedida indireta – é devido o aviso prévio (§4º artigo 487)
- horas extras habituais integram o aviso prévio (§5º artigo 487)
- reajustamento salarial da categoria durante o período do aviso prévio – direito ao empregado pré-avisado (§6º artigo 487)
- redução do horário de trabalho – empregado dispensado – sem prejuízo do salário – em 2 horas diárias. Pode o empregado optar por não trabalhar 7 dias corridos no lugar de reduzir a jornada diária – art. 488
- pode ocorrer a reconsideração da dispensa do trabalho, tanto pelo empregado quanto pelo empregador – art. 489
- justa causa durante o período do aviso prévio – arts. 490/491 – é possível a existência da justa causa já que o contrato de trabalho continua vigente.

Súmula 44 TST – cessação da empresa – direito ao aviso

Súmula 73 TST – justa causa no curso do aviso prévio

Súmula 163 TST – contrato de experiência – fim antecipado

Súmula 182 TST – prazo do aviso – contagem para indenização

Súmula 230 TST – substituição da jornada reduzida por dinheiro

Súmula

OJ SDI 82 – a data da baixa da CTPS é do fim do aviso prévio, mesmo indenizado

OJ SDI 83 – prescrição – da data do fim do contrato

## EXERCÍCIOS

Aviso Prévio.

## DIREITO DO TRABALHO – FCC

**Técnico Judiciário – Maranhão (14.06.2009)**

38. Com relação ao Aviso Prévio é certo que

- (A) no cálculo do aviso prévio estão incluídas as gorjetas, havendo expressa disposição legal neste sentido.
- (B) em regra, é válida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego.
- (C) o pagamento relativo ao período do aviso prévio indenizado não está sujeito à contribuição para o FGTS.
- (D) o pagamento relativo ao período do aviso prévio trabalhado não está sujeito à contribuição para o FGTS.
- (E) a gratificação semestral não repercute no cálculo do aviso prévio, ainda que indenizado.

**Execução de Mandados – Maranhão (14.06.2009)**

39. O pagamento relativo ao período de aviso prévio

- (A) apenas indenizado está sujeito à contribuição para o FGTS acrescido de 50%.
- (B) apenas trabalhado está sujeito à contribuição para o FGTS.
- (C) trabalhado ou indenizado está sujeito à contribuição para o FGTS.
- (D) apenas indenizado está sujeito à contribuição para o FGTS.
- (E) trabalhado ou indenizado não está sujeito à contribuição para o FGTS.

**Técnico Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

42. O aviso prévio

- (A) somente indenizado integrará o tempo de serviço do empregado.
- (B) somente trabalhado integrará o tempo de serviço do empregado.
- (C) trabalhado ou indenizado integrará sempre o tempo de serviço do empregado.
- (D) trabalhado ou indenizado integrará em determinadas hipóteses previamente previstas em lei o tempo de serviço do empregado.
- (E) não integrará, em qualquer hipótese, o tempo de serviço do empregado, por expressa determinação legal.

**Execução de Mandados – Goiás (12.10.2008)**

43. Com relação ao aviso prévio, é certo que

- (A) a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir contrato individual de trabalho, deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de dez dias, se o pagamento for efetuado semanalmente.
- (B) o aviso prévio, nos contratos de trabalho com prazo determinado, será de dez dias corridos, contados a partir do último dia contratual pré-fixado.
- (C) a cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.
- (D) não é devido o aviso prévio, na despedida indireta, por expressa disposição legal.
- (E) o empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer falta considerada pela lei como justa para a rescisão, não perde o direito ao restante do respectivo prazo.

**Técnico Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

37. Eduardo solicitou a sua demissão da empresa XCV, tendo em vista que lhe foi oferecida outra oportunidade de trabalho com salário superior ao que está recebendo. Neste caso, Eduardo

- (A) só poderá deixar de cumprir o aviso prévio se a empresa empregadora autorizar expressamente, não podendo sofrer qualquer desconto no pagamento de suas verbas rescisórias.
- (B) não poderá deixar de cumprir o aviso prévio, tendo em vista que o empregador necessita deste prazo para recompor o quadro de funcionários da empresa.

- (C) poderá deixar de cumprir o aviso prévio, mas não poderá sofrer qualquer desconto no pagamento de suas verbas rescisórias, sendo garantia social prevista na Carta Magna.
- (D) poderá deixar de cumprir o aviso prévio, mas o não cumprimento pode ensejar o desconto de até 30% do salário recebido pelo reclamante.
- (E) poderá deixar de cumprir o aviso prévio, mas o não cumprimento pode ensejar o desconto dos salários correspondentes ao prazo respectivo.

**Analista Judiciário – Alagoas (21.09.2008)**

40. Considere as assertivas abaixo a respeito do aviso prévio.

- I. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa do seu cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.
- II. Em regra, o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.
- III. É válida a substituição, pelo empregador, das duas horas legais de redução diária da jornada, durante o prazo do aviso prévio trabalhado pelo correspondente pagamento de duas horas extras.
- IV. Eventual reajuste normativo concedido no período de fluência do aviso prévio não se incorpora no patrimônio trabalhista do empregado.

É correto o que se afirma APENAS em

- (A) I e II.  
(B) II e III.  
(C) I, II e III.  
(D) I e IV.  
(E) III e IV.

**DIREITO DO TRABALHO – OAB (CESPE)**

**OAB/Nacional – Exame de Ordem – 2009.1 - Aplicação Maio 2009**

**170)** 73. Assinale a opção correta acerca do aviso prévio na CLT e em conformidade com o entendimento do TST.

- A A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, mas nem sempre garante a integração desse período no seu tempo de serviço.
- B É indevido o aviso prévio na despedida indireta.
- C É incabível o aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, mesmo ante a existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado.
- D O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

**MULHER  
MENOR**

**MULHER**

Art. 7º, XVIII, CRFB- licença gestante  
Art. 7º, XX, CRFB- proteção do Mercado de trabalho  
Art. 7º, XXV CRFB - a assistência gratuita aos filhos do nascimento até 5 anos  
Arts. 372 - 401 CLT

- capítulo de proteção especial;

- duração do trabalho – 08 horas/dia;
- vedações em relação ao trabalho da mulher (art. 373-A CLT)
  - revista íntima;
  - publicação de anúncios de emprego com discriminação;
  - exigência de atestado para comprovar gravidez (admissão ou permanência);
  - trabalho com força muscular superior 20 kg (contínuo) e 25 kg (ocasional)(art.390 CLT)
- Horas extraordinárias
  - pausa de 15 minutos entre a jornada normal e a jornada extraordinária(art.384)
- Trabalho aos domingos – escala quinzenal – garantia de 1 domingo;(art.386)
- Empresas com mais de 30 mulheres acima de 16 anos devem ter local para que estas tenham seus filhos sob vigilância. Este local pode ser substituído por creche – art. 389§§1º2º CLT (c/c Portaria Mtb 3.296/86 – auxílio creche);

### **Proteção à Maternidade**

- matrimônio e gravidez não são motivos para rescisão por justa causa – art. 391 CLT;
- licença maternidade de 120 dias sem prejuízo do salário (este prazo pode se estender por 180 dias de acordo com a Lei 11.770/08 desde que a empresa faça parte do Programa Empresa Cidadã e a empregada requeira até o primeiro mês após o parto art.1, §1);
  - o afastamento deve ser comunicado por escrito;
  - pode iniciar-se 28 dias antes do parto;
- a gestante pode se ausentar do trabalho no mínimo 06 vezes para consultas ou realização de exames
- amamentação – bebê até 06 meses – 02 descansos de 30 minutos por dia – art. 396 CLT;
- aborto não criminoso – 15 dias de licença – art.395 CLT c/c art. 95 do Decreto 3.048/91 (“hoje de acordo com a organização mundial da saúde, consideram-se inviáveis fetos com menos de 20 semanas de idade gestacional ou peso inferior a 500 gramas” AMB.)
- o salário durante a licença maternidade é integral. Quando a empregada tiver salário variável será calculada a média dos últimos 06 meses;
- licença maternidade em caso de adoção ou guarda judicial – deverá apresentar documentação para obter o direito; (termo judicial de guarda)
- a gestante tem estabilidade no emprego - Súmula 244 TST / art. 10, II, b ADCT - “da concepção até 05 meses após o parto”

As empregadas domésticas também tem o mesmo direito de estabilidade – art. 6º Lei 5.859/72

- Súmula 396, I reintegração
- Lei 9.029/95 – consideram-se crime as seguintes práticas: exigir atestado médico. Pode optar entre reintegração ou percepção em dobro das importâncias, mesmo sem estabilidade.
- Lei 10.778/03 – notificação compulsória no território nacional, em caso de violência contra mulheres que forem atendidas em serviços públicos

### **MENOR**

Art. 7º, XXXIII, CRFB  
Arts. 402 – 441 CLT

Artigo 403 – É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

- vedado trabalho noturno,
- vedado trabalho em local insalubre ou perigoso,
- vedado trabalho em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade;(art. 405,II CLT)
- vedado horas extraordinárias, salvo em caso de força maior – jornada de até 12 horas com pagamento de

pelo menos 50% sobre a hora normal, (art.413 CLT)

- vedado compensação de jornada, salvo, até mais 02 horas desde que as compense em outro dia e não ultrapasse o limite legal de 44 horas semanais; mediante acordo ou convenção coletiva (art.413 CLT)
- contra menor não corre prescrição;(art. 440 CLT)
- pode assinar recibo de pagamento de salário; (art. 439CLT)
- rescisão do contrato de trabalho apenas com assistência dos representantes legais; (art. 439 CLT)
- o empregador é obrigado a conceder ao menor tempo para freqüência as aulas e quando tiver mais de 30 menores entre 14 e 18 anos e estiver a mais de 2 KM de distância da escola, deverá ser mantido um local apropriado para que lhe seja ministrada a instrução primária. (art.427, pú)

Lista TIP - Decreto. 6.481/2008

Obs.: vedado trabalho como doméstico e como *office boy*.

## APRENDIZ

Lei 11.180/05

Decreto 5.598/2005

Art. 428 a 433 CLT

De 14 a 24 anos, com exceção dos portadores de deficiência;

Contrato de trabalho especial – inscritos no programa de aprendizagem, formação técnica profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico,

O contrato não pode ultrapassar dois anos, salvo portadores de deficiência;

Deve apresentar matrícula e frequência escolar

Há anotação na CTPS

Há recolhimento de FGTS com alíquota de 2%;

Duração da jornada 6 horas, vedada prorrogação ou compensação;( sem exceção)  
8 horas para quem completou o ensino fundamental;

Garantia do salário mínimo hora;

Férias – devem coincidir com as férias escolares.

Extinção do contrato – a termo;

completar 24 anos;

nas hipóteses do art. 433 CLT

Na rescisão antecipada do contrato não há obrigatoriedade de indenização da parte que lhe der causa, afastadas as indenizações da CLT (art. 433 parágrafo 2º)

## ESTAGIÁRIO

Lei 11.788/2008

Conceito: “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa a preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos afins do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos” art. 1º Lei.

Art. 2º -Pode **ser obrigatório** – cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma e Pode **ser não obrigatório** - atividade opcional.

Art. 3º - não gera vínculo de emprego– celebração de termo de compromisso

Não há contrato de trabalho, mas sim um Termo de Compromisso de Estágio (Escola / Aluno / Empresa)

Art. 11 – prazo na mesma empresa 2 anos (salvo o portador de deficiência)

Art. 12 – obrigatório – pode receber bolsa, no estágio não obrigatório é compulsório o pagamento da bolsa e auxílio – transporte (observar que se for paga a bolsa, ela também será paga nas férias)

Art. 13 - recesso de 30 dias

Art. 9º, IV – seguro contra acidentes pessoais pela empresa

Art. 10 - Horário           04 horas/dia e 20 horas/semanal – Ensino Fundamental  
                                  06 horas/dia e 30 horas/semanal – Ensino Superior  
                                  Pode reduzir pela metade na época de prova.

Requisitos cumulativos para a não caracterização de vínculo de emprego: (art.3º)

Matrícula e frequência regular do educando na instituição de ensino;

Celebração de Termo de compromisso entre educando, aparte concedente e a instituição de ensino;

Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as obrigações assumidas no termo de compromisso

## EXERCÍCIOS

Mulher

Menor

### DIREITO DO TRABALHO - FCC

#### Analista Judiciário – Maranhão (14.06.2009)

37. Considere as seguintes assertivas a respeito do contrato de aprendizagem:

- I. No Contrato de aprendizagem o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica.
- II. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de três anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.
- III. É obrigatório empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a no mínimo dez por cento dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento.
- IV. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

É correto o que se afirma APENAS em

- (A) I e III.
- (B) I, II e III.
- (C) II e IV.
- (D) II, III e IV.
- (E) I e IV.

#### Analista Administrativo – São Paulo (16.11.2008)

50. Joana possui 18 anos de idade. Catarina tem 21 anos de idade. Débora possui 13 anos de idade. João tem 23 anos de idade. Jean possui 30 anos de idade e é portador de deficiência. Nesses casos, estão compreendidos entre a idade mínima e a idade máxima prevista na legislação para celebrarem contrato de aprendizagem

- (A) Joana, Catarina, Débora, João e Jean.
- (B) Joana, Catarina, João e Jean, apenas.
- (C) Joana e Catarina, apenas.
- (D) Débora e Joana, apenas.
- (E) Joana, Catarina e Jean, apenas.

**Analista Judiciário – Goiás (12.10.2008)**

43. Com relação ao contrato de aprendizagem, é certo que

- (A) é modalidade de contrato especial, ajustado por escrito ou de forma verbal, por prazo determinado ou indeterminado.
- (B) o contrato de aprendizagem não pode ser estipulado por mais de dois anos.
- (C) não estará descaracterizado o contrato, em razão da informalidade existente, se o aprendiz que não concluiu o ensino fundamental não freqüentar a escola.
- (D) o aprendiz poderá trabalhar a partir dos dezesseis anos até os vinte e quatro anos de idade.
- (E) o aprendiz menor de dezoito anos não pode trabalhar com atividades insalubres, mas poderá laborar no período noturno, sem prejuízo dos estudos escolares

**DIREITO DO TRABALHO – OAB (CESPE)**

**OAB/Nacional – Exame de Ordem – 2009.1 - Aplicação Maio 2009**

**167)** 70. A respeito da proteção conferida ao menor trabalhador, assinale a opção correta.

- A Não corre nenhum prazo prescricional contra os menores de 18 anos de idade.
- B É vedado ao menor empregado firmar recibos legais pelo pagamento dos salários sem que esteja assistido pelos seus representantes.
- C É lícita a quitação advinda da rescisão contratual firmada por empregado menor sem a assistência do seu representante legal.
- D Excepcionalmente, é permitido o trabalho noturno de menores de 18 anos de idade, mas, em nenhuma hipótese, é admitido o trabalho de menores de 16 anos de idade.

**OAB/Nacional – Exame da Ordem – 2008.3 - Aplicação Janeiro 2009**

**147)** 75. No que concerne ao trabalho da mulher, assinale a opção correta.

- A A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, devendo, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28.º dia antes do parto e ocorrência deste.
- B As empresas que tenham em seus quadros mais de 100 empregados são obrigadas a contratar, no mínimo, 20 mulheres, em obediência à CF e à legislação ordinária.
- C Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 25 mulheres com mais de 16 anos de idade são obrigados a dispor de local apropriado onde seja permitido às empregadas, no período da amamentação, deixar, sob vigilância e assistência, os seus filhos.
- D Ao empregador é vedado empregar mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 25 quilos para o trabalho contínuo, exceto quanto à remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros-de-mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

**151)** 79. Suponha que determinada empregada, admitida em 10/1/2007 para prestar serviço como auxiliar de cozinha em um restaurante, tenha adotado, em 13/11/2008, uma criança nascida em 28/5/2006. Nessa situação, a empregada

- A tem direito a gozo de licença maternidade por um período de 60 dias, desde que apresente o termo judicial que comprove a efetivação da adoção.
- B tem direito a gozo de licença maternidade por um período de 120 dias, desde que apresente o termo judicial que comprove a efetivação da adoção.
- C não tem direito a gozo de licença maternidade em decorrência da idade da criança adotada.
- D não tem direito a gozo de licença maternidade por não ser mãe biológica da criança.

**OAB/SP – 136º Exame de Ordem – Aplicação Setembro 2008**

**137) 78.** Com relação ao trabalho da mulher, a lei permite ao empregador

A recusar emprego em razão de situação familiar da mulher trabalhadora.

B exigir atestado de gravidez, para fins de admissão ou permanência no emprego.

C considerar o sexo como variável determinante para fins de ascensão profissional.

D publicar anúncio de emprego em que haja referência a determinado sexo para o desempenho de atividade que sabidamente assim o exija.

**OAB/SP – 134º Exame de Ordem – Aplicação Janeiro 2008**

**85) 74.** Para os trabalhadores maiores de 18 anos, considerando-se contrato de trabalho que perdurar por mais de 3 anos, a prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é

A contada do término do prazo do período concessivo, ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

B contada do término do prazo do período aquisitivo.

C contada a partir da data em que o trabalhador completar 19 anos.

D inexistente, visto que tal direito é imprescritível.

**OAB/SP – 134º Exame de Ordem – Aplicação Janeiro 2008**

**88) 77.** O contrato de aprendizagem deve ser celebrado com indivíduo

A maior de 14 anos e menor de 24 anos, exceto com relação aos portadores de deficiência, caso em que a idade máxima não se aplica.

B maior de 12 anos e menor de 16 anos.

C maior de 12 anos e menor de 18 anos.

D maior de 15 anos de idade, sem limite máximo de idade, desde que comprovado que o trabalhador esteja recebendo treinamento em ofício ou profissão.

**ESAF**

19- (2006) Quanto ao trabalho do adolescente, é correto afirmar que:

a) é proibido qualquer trabalho de menor de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz.

b) é proibido o trabalho noturno de menor de dezoito anos.

c) o contrato de aprendizagem não pode ser firmado com maior de dezoito anos.

d) o contrato de estágio de estudante é modalidade empregatícia.

e) o estágio curricular não poderá ter duração superior a um semestre letivo.

**DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

Da associação em sindicato; Do reconhecimento e investidura sindical; dos direitos dos exercentes de atividades ou profissões e dos sindicalizados. Das convenções Coletivas de trabalho e dos Acordos Coletivos.

**ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

Art.8º CF

Arts. 511 – 610 CLT

Sindicatos

Federações

Confederações

Centrais Sindicais

Art. 8º CF - “É livre a associação profissional ou sindical, observado ...”

Art. 511 CLT - “É **lícita a associação** para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus **interesses econômicos ou profissionais** de todos que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.”

Princípios Constitucionais (retirado do livro dos autores MA e VP)

Princípio da auto- organização limitada pela unicidade sindical

Princípio do reconhecimento da legitimidade das entidades sindicais (AC/CC, substituição processual)

Princípio Confederativo (Sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais (Lei 11.648/08))

Princípio da representatividade direcionada (categorias profissionais, econômicas e diferenciadas)

Princípio da liberdade sindical relativa

Princípio da combinação estatal e não estatal das fontes de receitas para manutenção dos sindicatos

Princípio da negociação coletiva como composição dos conflitos

Princípio do direito de greve como exercício de uma atuação legítima das forças sindicais

Princípio da representação dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados

Princípio das garantias especiais conferidas aos dirigentes sindicais

- os **sindicatos** são divididos em duas categorias: profissional (empregados) e econômica (empregadores).
- os sindicatos tem personalidade jurídica de direito privado.
- são prerrogativas dos sindicatos: (art. 513 CLT)
  - representar a categoria, inclusive em questões administrativas e judiciais;
  - celebrar convenções coletivas de trabalho;
  - eleger ou designar os representantes da categoria;
  - impor contribuições de todos aqueles que participam da categoria.
- os sindicatos formam a base da pirâmide da organização sindical brasileira.
- deveres dos sindicatos – art. 514 CLT
- administração do sindicato: mínimo 3 membros, máximo 7.
- eleição sindical – arts. 529/532 CLT
- só podem existir 1 sindicato de cada categoria profissional em cada região
  
- Associações Sindicais de Grau Superior – art. 533 CLT
- As **federações** são organizadas com o número mínimo de 5 sindicatos, em cada estado – art. 534 CLT
- As **confederações** são constituídas com no mínimo 3 federações e sua sede será na capital federal – art.535 CLT
- as confederações são o topo da pirâmide.
  
- as **Centrais Sindicais** tem atuação genérica e abrangente. São associações intersindicais, podendo os sindicatos, federações e confederações. São entes de personalidade jurídica de direito privado (Lei 11.648/08)
  
- entre os sindicatos, as federações e as confederações existe uma relação de coordenação e não de subordinação.
- direitos dos empregados eleitos para diretoria de sindicatos – art. 543 CLT
- estabilidade dos empregados eleitos (assunto tratado em Estabilidade)
- contribuições sindicais – art. 545 CLT
  - contribuição sindical art. 8 CRFB, IV in fine e 149, c/c art. 578 a 610 da CLT
  - obrigatória para todos os integrantes da categoria.

descontada em folha 1 vez ao ano, no mês de março e recolhida ao sindicato em abril.

corresponde a 1 dia de trabalho  
para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais o valor é fixado pelo sindicato e recolhido em fevereiro.

Contribuição confederativa – obrigatória apenas aos filiados (art. 8 CRFB)  
Contribuição assistencial – obrigatória apenas aos filiados (art. 513, e da CLT)  
Mensalidade dos sócios – art. 548, b, CLT)

Súmula 666 STF – contribuição confederativa

Súmula 677 STF – competência do MTE

Portaria 160 MTE – desconto em folha das contribuições dos sindicatos

PN 119 – descontos só para filiados

#### CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

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.

#### CLT

Art. 511 - É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§1º - A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§2º - A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§3º - Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§4º - Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

§1º - É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§2º - As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Art. 614§3º - Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

Art. 620 - As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

## EXERCÍCIOS

### ESAF

20. (2003) A propósito dos instrumentos de negociação coletiva, assinale a opção incorreta.

- a) Apenas quando frustrada a negociação coletiva será lícita a qualquer dos atores desse processo negocial a propositura de dissídio coletivo perante os tribunais do trabalho.
- b) As convenções coletivas de trabalho constituem acordos de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho, celebradas no âmbito de suas respectivas representações.
- c) Com prazo máximo de dois anos de vigência, os instrumentos coletivos de negociação devem ser depositados no Ministério do Trabalho, apenas entrando em vigor três dias após esse depósito.
- d) As categorias profissionais não organizadas em sindicatos devem ser representadas nas negociações coletivas pelas Federações, Confederações ou, ainda, pelos órgãos do Ministério Público do Trabalho.
- e) As condições estabelecidas em convenções coletivas de trabalho, quando mais benéficas, prevalecerão em relação às estipuladas em acordos coletivos de trabalho.

23-(2006) A convenção coletiva:

- a) poderá estabelecer a redução salarial.
- b) é o acordo firmado entre sindicato de categoria profissional e uma empresa da correspondente categoria econômica.
- c) poderá ter prazo de vigência indeterminado.
- d) não poderá ser firmada por categoria profissional diferenciada.
- e) dispensa o arquivamento na Delegacia Regional do Trabalho.

24- (2006) No contexto do Direito Coletivo do Trabalho, é correto afirmar que:

- a) o empregador deve observar as vantagens alcançadas pela categoria profissional diferenciada, e que se incorporam aos respectivos contratos de trabalho, mesmo que não signatário do instrumento coletivo correspondente, considerando a prevalência da norma mais benéfica.
- b) no contexto da norma mais favorável, mesmo que sobrevenha legislação versando sobre política salarial, prevalecem os reajustes previstos em norma coletiva anteriormente firmada.
- c) no caso de empregado pertencente a categoria profissional diferenciada, eleito dirigente sindical, a prevalência do direito à estabilidade está condicionada ao exercício na empresa empregadora de atividade

pertinente a tal categoria, sob pena de esvaziamento da representatividade que é pertinente a tal garantia de emprego.

d) a compensação de jornada de trabalho pode ser versada tanto em acordo individual, tácito ou expresso, quanto em instrumento coletivo, porquanto o próprio contrato de trabalho prescinde de forma prescrita em lei.

e) à vista da prevalência dos acordos e convenções coletivos de trabalho, é possível a redução do período pertinente à estabilidade concedida à empregada gestante, porquanto as cláusulas devem ser interpretadas em seu conjunto, e não isoladamente.

## DIREITO DE GREVE

Art. 9º CRFB

Lei 7.783/89

Artigo 722 CLT (*lockout* – suspensão das atividades da empresa pelo empregador - proibido)

Súmula 316 STF (adesão a greve não é falta grave)

artigo 1º - assegurado o direito de greve.

- a greve pode ocorrer com suspensão total ou parcial das atividades da empresa, desde que ocorra de forma coletiva, pacífica e temporária.

Art.2º avisar com 48 horas

Art. 13 avisar com 72 horas (atividades essenciais)

Art.4º quem pode deflagrar a greve? Sindicato ou na falta comissão de negociação

Art.6º - direitos dos grevistas

Art. 7º - participação em greve suspende o contrato de trabalho – as obrigações trabalhistas são regidas no período por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão judicial.

Art.7º não pode mandar ninguém embora, nem contratar outro empregado

Art.9º serviços cuja paralisação possa acarretar prejuízo irreparável, pela deterioração de bens, máquinas e equipamentos.

Exceção: pode contratar diretamente os serviços necessários

- greve nos serviços essenciais – devem manter a prestação dos serviços (artigos 10/12) e avisar a população com antecedência mínima de 72 horas da paralisação:

- abastecimento de água, luz, gás e combustível;
- assistência médica e hospitalar;
- distribuição e comercialização de alimentos e remédios;
- serviços funerários;
- transporte coletivo;
- captação e tratamento de esgoto e lixo;
- telecomunicações;
- controle de tráfego aéreo;
- compensação bancária.

Art.14- abuso de greve – não observar a determinação legal.

Art. 17 vedado o lockout

Súmula 189 TST (Justiça do Trabalho competência)

## EXERCÍCIOS

### ESAF

19. (2003) Com base na Lei nº 7.783/89, que regula o exercício do direito de greve, assinale a opção incorreta.

- a) Entre as atividades essenciais – assim consideradas, entre outras, as ligadas ao transporte coletivo, aos serviços funerários e às telecomunicações –, o exercício do direito de greve será considerado abusivo quando não comunicado aos empregadores e usuários com antecedência mínima de 72 horas.
- b) A participação do trabalhador em greve determina a interrupção do contrato de trabalho enquanto durar a paralisação, ficando as relações obrigacionais do período submetidas à regência de acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.
- c) É vedada a paralisação das atividades por iniciativa do empregador (lockout), com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento das reivindicações dos respectivos empregados.
- d) Compete à entidade sindical correspondente convocar a assembléia geral que definirá as reivindicações e deliberará sobre a paralisação das atividades, observados as formalidades para a convocação da assembléia e o quórum para deliberação previstos em seus estatutos.
- e) Não constitui abuso do direito de greve a paralisação realizada na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa da Justiça do Trabalho, que objetive exigir o cumprimento de cláusula pactuada ou condição estabelecida ou ainda que decorra da superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisível, que afete substancialmente as relações de trabalho.

25- (2006) Ao definir o regime de greve, a lei considerou serviços ou atividades essenciais, exceto:

- a) telecomunicações.
- b) captação e tratamento de esgoto e lixo.
- c) transporte coletivo.
- d) escolas.
- e) distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos.

26- (2006) A greve é abusiva quando:

- a) é deflagrada em atividade essencial.
- b) a paralisação permanece, após decisão da Justiça do Trabalho, sem que haja fato novo ou descumprimento de condição.
- c) os grevistas utilizam meios pacíficos tendentes a persuadir trabalhadores a aderirem à greve.
- d) a notificação da entidade patronal ocorrer 96 horas antes da paralisação.
- e) a negociação coletiva for frustrada.

## DA FISCALIZAÇÃO, DA AUTUAÇÃO E DA IMPOSIÇÃO DE MULTAS

[DECRETO Nº 4.552, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2002.](#)

### EXERCÍCIOS

#### ESAF

28-(2003) Considerando o disposto no Decreto nº 4.552, de 27/12/2002, que aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho, assinale a opção correta.

- a) É vedado às autoridades de direção do Ministério do Trabalho e Emprego conferir aos Auditores-Fiscais do Trabalho encargos ou funções diversas das que lhes são próprias, ainda que para o desempenho de cargos de direção, de função de chefia ou de assessoramento.
- b) Excepcionalmente as autoridades de direção do Ministério do Trabalho e Emprego poderão conferir atribuição de inspeção do trabalho a servidor não pertencente ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.
- c) As notificações de débitos e outras decorrentes da ação fiscal deverão ser lavradas obrigatoriamente no local da inspeção.

d) O procedimento especial para a ação fiscal terá início com a notificação, pela chefia da fiscalização, para comparecimento das pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, à sede da unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

e) Não se considera procedimento especial para a ação fiscal aquele que tem como escopo a mera orientação acerca do cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação.

29. (2003) Não constitui atividade auxiliar de apoio operacional à inspeção do trabalho, a cargo dos Agentes de Higiene e Segurança do Trabalho, prevista no Decreto nº 4.552, de 27/12/2002, que aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho, a seguinte tarefa:

a) orientação às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho sobre instalação e funcionamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) e dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

b) acompanhamento das ações de prevenção desenvolvidas pela unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

c) análise e investigação das causas dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais, bem como as situações com potencial para gerar tais eventos.

d) participação em estudos e análises sobre as causas de acidentes do trabalho e de doenças profissionais.

e) comunicação, de imediato e por escrito, à autoridade competente de qualquer situação de risco grave e iminente à saúde ou à integridade física dos trabalhadores.

30. (2003) No que concerne ao Procedimento Especial para a Ação Fiscal previsto no Decreto nº 4.552, de 27/12/2002, que aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho, é correto afirmar que:

a) não poderá ser adotada fiscalização indireta na execução de programa especial para a ação fiscal.

b) o procedimento especial para a ação fiscal destinada à prevenção ou saneamento de infrações à legislação poderá resultar na lavratura de termo de compromisso que estipule as obrigações assumidas pelo compromissado e os prazos para seu cumprimento.

c) o procedimento especial para a ação fiscal poderá ser instaurado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho quando concluir pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista por pessoas ou setor econômico sujeito à inspeção do trabalho, sem anuência da chefia imediata.

d) se considera fiscalização mista aquela realizada por meio de sistema de notificações para a apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego.

e) se considera fiscalização direta aquela iniciada com a visita ao local de trabalho e desenvolvida mediante notificação para apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego.

31. (2003) Considerando o disposto no Decreto nº 4.552, de 27/12/2002, que aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho, compete aos Auditores-Fiscais, em todo o território nacional:

a) coletar materiais e substâncias nos locais de trabalho para fins de análise, bem como apreender equipamentos e outros itens relacionados com a segurança e saúde no trabalho, lavrando o respectivo termo de apreensão.

b) colaborar na elaboração de recomendações sobre segurança e saúde no trabalho.

c) promover levantamento de dados para fins de cálculo dos coeficientes de frequência e gravidade dos acidentes.

d) participar nas reuniões das CIPAS das pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, como representantes da unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

e) proceder levantamento e análise das condições de risco das pessoas sujeitas à inspeção do trabalho.

## DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho – OIT: Funcionamento: Convenção, Recomendação e Resolução.

### CONHEÇA A OIT

Fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única das Agências do Sistema das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os do governo.

No Brasil, a OIT tem mantido representação desde 1950, com programas e atividades que têm refletido os objetivos da Organização ao longo de sua história.

### HISTÓRIA

A OIT foi criada pela Conferência de Paz após a Primeira Guerra Mundial. A sua Constituição converteu-se na Parte XIII do Tratado de Versalhes.

Em 1944, à luz dos efeitos da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo da sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Em 1969, em seu 50º aniversário, a Organização foi agraciada com o Prêmio Nobel da Paz. Em seu discurso, o presidente do Comitê do Prêmio Nobel afirmou que a OIT era "uma das raras criações institucionais das quais a raça humana podia orgulhar-se".

Em 1998, foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. O documento é uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados Membros.

Desde 1999, a OIT trabalha pela manutenção de seus valores e objetivos em prol de uma agenda social que viabilize a continuidade do processo de globalização através de um equilíbrio entre objetivos de eficiência econômica e de equidade social.

### ESTRUTURA

A OIT é a única agência do sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite onde participam em situação de igualdade representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores nas atividades dos diversos órgãos da Organização.

A OIT é dirigida pelo [Conselho de Administração](#) que se reúne três vezes ao ano em Genebra. Este conselho executivo é responsável pela elaboração e controle de execução das políticas e programas da OIT, pela eleição do [Diretor Geral](#) e pela elaboração de uma proposta de programa e orçamento bienal.

A [Conferência Internacional do Trabalho](#) é o fórum internacional que ocorre anualmente (em junho, em Genebra) para:

- discutir temas diversos do trabalho;
- adotar e revisar normas internacionais do trabalho;
- aprovar as políticas gerais e o programa de trabalho e orçamento da OIT, financiado por seus Estados-Membros.

O Secretariado (Escritório Central) da OIT em Genebra é o órgão permanente da Organização e sede de operações onde se concentram a maioria das atividades de administração, de pesquisa, de produção de estudos e de publicações, de reuniões tripartites setoriais e de reuniões de [Comissões e Comitês](#).

A estrutura da OIT inclui uma rede de 5 escritórios regionais e 26 escritórios de área - entre eles o do [Brasil](#) - além de 12 equipes técnicas multidisciplinares de apoio a esses escritórios e 11 correspondentes nacionais que sustentam, de forma parcialmente descentralizada, a execução e administração dos programas, projetos e atividades de cooperação técnica e de reuniões regionais, sub-regionais e nacionais.

## EXERCÍCIOS

### ESAF

21. 1)(2003) Normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT com propósito de fixar regras gerais e de feição obrigatória para os Estados deliberantes que participam de seu ordenamento interno, observados os ditames constitucionais pertinentes. 2) Normas da OIT de caráter precário e facultativo, que não criam direitos e obrigações, pois, em face do número insuficiente de adesões, não lograram transformar-se em Convenção. A par disso, passa a ter validade apenas como mera indicação ao Estado em ordem a orientar seu direito interno. Está-se falando respectivamente de:

- a) Convenções e Recomendações Internacionais.
- b) Tratados e Convenções Internacionais.
- c) Convenções e Declarações Internacionais.
- d) Convenções e Resoluções Internacionais.
- e) Regulamentos e Convenções Internacionais.

22.(2003) Quanto às funções desenvolvidas pelos órgãos que compõem a OIT, assinale a opção correta.

- a) A Conferência constitui órgão meramente administrativo que se reúne sempre que necessário em local fixado pelo Conselho Geral.
- b) A Conferência constitui órgão consultivo que se reúne sempre que necessário em local estabelecido pelo Conselho de Administração.
- c) A Conferência constitui órgão deliberativo que se reúne sempre que necessário em local determinado pela Corte de Administração.
- d) A Conferência constitui órgão deliberativo que se reúne sempre que necessário em local estabelecido pelo Conselho de Administração.
- e) A Conferência constitui órgão consultivo que se reúne sempre que necessário em local fixado pelo Departamento Internacional do Trabalho.

23. (2003) No que tange à composição da OIT, é correto afirmar que:

- a) é composta de dois órgãos, a saber: Conferência ou Assembléia Geral e a Repartição Internacional do Trabalho.
- b) é composta de dois órgãos, a saber: Conferência ou Assembléia Geral e Departamento Internacional do Trabalho.
- c) é composta de três órgãos, a saber: Conferência ou Assembléia Geral, Conselho de Administração e Departamento Internacional do Trabalho.
- d) é composta de três órgãos, a saber: Conferência ou Assembléia Geral, Conselho de Administração e Repartição Internacional do Trabalho.
- e) é composta de três órgãos, a saber: Conferência ou Conselho Geral, Repartição Internacional do Trabalho e Corte de Administração.

24. (2003) Segundo entendimento estratificado na Convenção 29 da OIT pertinente ao Trabalho Forçado ou Obrigatório, é incorreto afirmar:

- a) que o significado da expressão “trabalho forçado ou obrigatório” não compreenderá qualquer trabalho ou serviço militar exigido em virtude da legislação atinente ao serviço militar obrigatório e que alcance apenas trabalhos de caráter meramente militar.
- b) que o significado da expressão “trabalho forçado ou obrigatório” não compreenderá qualquer trabalho ou serviço exigido de um cidadão como consequência de condenação pronunciada por decisão judicial, ainda que os aludidos serviços não sejam executados sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas, bem como que o referido indivíduo seja posto à disposição de particulares e de empresas.
- c) que o significado da expressão “trabalho forçado ou obrigatório” não compreenderá qualquer serviço exigido nas hipóteses de força maior, ou seja, em caso de guerra, de sinistro, ou ameaças de sinistro, tais como, incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos, e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência, de toda ou de parte da população.
- d) que o significado da expressão “trabalho forçado ou obrigatório” não compreenderá pequenos trabalhos de uma comunidade, ou sejam, serviços prestados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, podem ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, desde que a própria população ou seus representantes diretos tenham direito de se pronunciar acerca da necessidade desses serviços.
- e) que o significado da expressão “trabalho forçado ou obrigatório” não compreenderá qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações normais dos cidadãos de um país plenamente soberano.

25. (2003) Na forma da Convenção 81 da OIT que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, é correto afirmar:

- a) que o pessoal de inspeção será constituído exclusivamente de trabalhadores da iniciativa privada.
- b) que o pessoal de inspeção poderá ser composto por trabalhadores da iniciativa privada e funcionários públicos com estabilidade no emprego.
- c) que o pessoal de inspeção será composto preferencialmente por funcionários públicos sem estabilidade.
- d) que o pessoal de inspeção será composto preferencialmente por trabalhadores da entidade inspecionada.
- e) que o pessoal de inspeção será composto de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviços lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência de ordem externa.

26. (2003) Para efeito da Convenção 148 da OIT que trata da Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar no Local de Trabalho, marque a opção correta.

- a) A expressão “contaminação do ar” se refere ao ar contaminado por substâncias, que gasosas e líquidas, sejam nocivas à saúde ou contenham qualquer outro tipo de perigo.
- b) O termo “ruído” compreende apenas som que provoque perda total de audição.
- c) O termo “vibrações” compreende toda vibração transmitida ao organismo humano por estruturas não sólidas.
- d) O termo “vibrações” compreende toda vibração transmitida ao organismo humano por estruturas sólidas, ainda que não seja nociva à saúde.
- e) A expressão “contaminação do ar” se refere ao ar contaminado por substâncias que, qualquer que seja seu estado físico, sejam nocivas à saúde ou contenham qualquer outro tipo de perigo.

Roteiro de Direito do Trabalho  
Prof. Simone Belfort e Ana Paula Alvares  
blog. www.simoneeanapaula.blogspot.com  
**Gabarito de Direito do Trabalho FCC**

**Técnico Judiciário – Maranhão**

37 – A/ 38 – E/ 39 – C/ 40 – C/ 41 – A/ 42 – B/ 43 – D/ 44 – B/ 45 – D/ 46 – D

**Analista Administrativo – Maranhão**

38 – B/ 39 – E/ 40 – D/ 41 – B/ 42 – B/ 43 – C/ 44 – A

**Analista Judiciário – Maranhão**

036 – B/ 37 – E/ 38 – C/ 39 – C/ 40 – A/ 41 – A/ 42 – D

**Execução de Mandados – Maranhão**

036 – D/ 37 – E/ 38 – B/ 39 – C/ 40 – B/ 41 – A

**Técnico Judiciário – São Paulo**

47 – D/ 48 – B/ 49 – D/ 50 – E/ 51 – C/ 52 – A/ 53 – B

**Analista Administrativo – São Paulo**

46 – B/ 47 – A/ 48 – D/ 49 – E/ 50 – B/ 51 – A/ 52 – D

**Analista Judiciário – São Paulo**

46 – C/ 47 – E/ 48 – B/ 49 – D/ 50 – E/ 51 – A/ 52 – E

**Execução de Mandados - São Paulo**

46 – C/ 47 – E/ 48 – B/ 49 – D/ 50 – E/ 51 – A/ 52 – E

**Técnico Judiciário – Goiás**

35 – A/ 36 – E/ 37 – A/ 38 – E/ 39 – B/ 40 – C/ 41 – D/ 42 – C

**Analista Administrativo – Goiás**

39 – D/ 40 – A/ 41 – B/ 42 – E/ 43 – D/ 44 – B

**Analista Judiciário – Goiás**

38 – B/ 39 – C/ 40 – E/ 41 – D/ 42 – E/ 43 – B/ 44 – C

**Execução de Mandados – Goiás**

38 – D/ 39 – C/ 40 – E/ 41 – C/ 42 – A/ 43 – C

**Técnico Judiciário – Alagoas**

31 – B/ 32 – C/ 33 – D/ 34 – B/ 35 – A/ 36 – D/ 37 – E/ 38 – A/ 39 – E/ 40 – C

**Analista Administrativo – Alagoas**

37 – E/ 38 – A/ 39 – C/ 40 – A/ 41 – D

**Analista Judiciário – Alagoas**

38 – E/ 39 – D/ 40 – A/ 41 – C/ 42 – B/ 43 – A/ 44 – D/ 45 – C

**Execução de Mandados - Alagoas**

38 – E/ 39 – D/ 40 – A/ 41 – C/ 42 – B/ 43 – A

**GABARITOS OAB**

01	C	41	B	81	D	121	A	161	B
02	D	42	X	82	X	122	D	162	C
03	A	43	C	83	D	123	B	163	B
04	B	44	D	84	C	124	B	164	X
05	B	45	A	85	A	125	D	165	D
06	A	46	C	86	B	126	C	166	D
07	D	47	D	87	A	127	B	167	A
08	C	48	B	88	A	128	D	168	B
09	C	49	C	89	B	129	C	169	A
10	A	50	C	90	D	130	A	170	D
11	D	51	A	91	D	131	B	171	D
12	B	52	D	92	C	132	A	172	C
13	C	53	C	93	A	133	C	173	A
14	C	54	D	94	D	134	B	174	A
15	B	55	B	95	B	135	D	175	B
16	D	56	A	96	C	136	A	176	A
17	X	57	D	97	B	137	D	177	D
18	A	58	D	98	D	138	B	178	D
19	A	59	A	99	B	139	D	179	C
20	C	60	B	100	A	140	B	180	D
21	D	61	C	101	C	141	A	181	C
22	D	62	D	102	D	142	B	182	A
23	B	63	A	103	B	143	B	183	D
24	C	64	D	104	C	144	C	184	B
25	A	65	B	105	A	145	B	185	D
26	C	66	B	106	X	146	B	186	C
27	B	67	D	107	A	147	A	187	B
28	D	68	X	108	D	148	D	188	B
29	A	69	B	109	B	149	X	189	A
30	C	70	C	110	C	150	B	190	A
31	A	71	C	111	B	151	A	191	B
32	B	72	A	112	D	152	D	192	B
33	D	73	B	113	B	153	B	193	A
34	C	74	D	114	D	154	D	194	A
35	B	75	B	115	B	155	C		
36	A	76	B	116	C	156	C		
37	C	77	C	117	A	157	B		
38	B	78	B	118	B	158	B		
39	C	79	C	119	D	159	A		
40	D	80	A	120	D	160	D		

## GABARITOS ESAF

2003

1-B / 2-E / 3-C / 4-D / 5-A / 6-E / 7-B / 8-D / 9-B / 10-A / 11-C / 12-C / 13-D / 14-A / 15-E / 16-E / 17-C /  
18-A / 19-B / 20-D / 21-A / 22-D / 23-D / 24-B / 25-E / 26-E / 27-C / 28-D / 29-C / 30-B / 31-A / 32-E / 33-C /  
34-B / 35-E / 36-D / 37-A / 38-A / 39-B / 40-C

2006

1-E / 2-C / 3-A / 4-C / 5-E / 6-D / 7-C / 8-B / 9-E / 10-A / 11-D / 12-B / 13-A / 14-E / 15-D / 16-C / 17-A /  
18-A / 19-B / 20-E / 21-B / 22-E / 23-A / 24-C / 25-D / 26-B / 27-E / 28-B / 29-D / 30-C

## Exercícios Extras de Duração

1 - B	111 - D	221 - D	331 - E	441 - C	551 - E
2 - D	112 - B	222 - B	332 - C	442 - C	552 - C
3 - A	113 - E	223 - B	333 - E	443 - A	553 - C
4 - E	114 - C	224 - C	334 - E	444 - E	554 - C
5 - C	115 - C	225 - B	335 - E	445 - B	555 - E
6 - B	116 - A	226 - E	336 - C	446 - D	556 - B
7 - D	117 - C	227 - C	337 - E	447 - A	557 - D
8 - C	118 - B	228 - C	338 - C	448 - E	558 - C
9 - A	119 - C	229 - E	339 - E	449 - C	559 - A
10 - E	120 - E	230 - C	340 - E	450 - E	560 - C
11 - C	121 - D	231 - E	341 - E	451 - B	561 - D
12 - A	122 - E	232 - C	342 - C	452 - C	562 - E
13 - E	123 - D	233 - E	343 - E	453 - anulada	563 - D
14 - B	124 - C	234 - E	344 - C	454 - D	564 - A
15 - E	125 - A	235 - E	345 - E	455 - B	565 - C
16 - D	126 - A	236 - C	346 - E	456 - D	566 - D
17 - E	127 - E	237 - E	347 - C	457 - E	567 - C
18 - C	128 - C	238 - E	348 - anulada	458 - C	568 - C
19 - A	129 - B	239 - E	349 - C	459 - A	569 - A
20 - B	130 - E	240 - E	350 - E	460 - C	570 - C
21 - B	131 - D	241 - C	351 - E	461 - E	571 - B
22 - C	132 - E	242 - C	352 - C	462 - B	572 - E
23 - A	133 - A	243 - E	353 - C	463 - A	573 - C
24 - C	134 - B	244 - C	354 - E	464 - C	574 - E
25 - D	135 - A	245 - E	355 - A	465 - C	575 - D
26 - E	136 - B	246 - E	356 - C	466 - C	576 - B
27 - A	137 - E	247 - C	357 - B	467 - C	577 - A
28 - D	138 - B	248 - E	358 - D	468 - C	578 - anulada
29 - E	139 - A	249 - E	359 - D	469 - E	579 - C
30 - B	140 - D	250 - anulada	360 - E	470 - E	580 - E
31 - E	141 - C	251 - D	361 - C	471 - E	581 - D
32 - D	142 - D	252 - D	362 - B	472 - C	582 - A

Roteiro de Direito do Trabalho  
 Profs. Simone Belfort e Ana Paula Alvares  
 blog. [www.simoneeanapaula.blogspot.com](http://www.simoneeanapaula.blogspot.com)

33 - C	143 - A	253 - A	363 - E	473 - E	583 - D
34 - D	144 - B	254 - C	364 - C	474 - C	584 - anulada
35 - C	145 - C	255 - anulada	365 - D	475 - E	585 - C
36 - B	146 - E	256 - D	366 - A	476 - E	586 - D
37 - B	147 - A	257 - B	367 - B	477 - E	587 - E
38 - D	148 - D	258 - A	368 - E	478 - anulada	588 - E
39 - B	149 - A	259 - D	369 - B	479 - E	589 - D
40 - E	150 - B	260 - E	370 - A	480 - E	590 - A
41 - D	151 - C	261 - B	371 - E	481 - C	591 - B
42 - B	152 - A	262 - B	372 - D	482 - C	592 - C
43 - E	153 - E	263 - B	373 - E	483 - C	593 - B
44 - D	154 - A	264 - E	374 - E	484 - E	594 - D
45 - A	155 - A	265 - A	375 - D	485 - E	595 - A
46 - C	156 - C	266 - C	376 - C	486 - C	596 - E
47 - A	157 - A	267 - B	377 - B	487 - E	597 - A
48 - D	158 - D	268 - E	378 - A	488 - C	
49 - C	159 - C	269 - D	379 - B	489 - C	
50 - E	160 - B	270 - C	380 - C	490 - C	
51 - A	161 - A	271 - B	381 - E	491 - C	
52 - B	162 - C	272 - B	382 - B	492 - C	
53 - B	163 - E	273 - C	383 - D	493 - E	
54 - C	164 - B	274 - E	384 - C	494 - E	
55 - D	165 - E	275 - D	385 - A	495 - E	
56 - E	166 - C	276 - A	386 - C	496 - E	
57 - B	167 - A	277 - A	387 - E	497 - C	
58 - C	168 - D	278 - B	388 - A	498 - C	
59 - A	169 - E	279 - C	389 - anulada	499 - E	
60 - D	170 - D	280 - E	390 - E	500 - E	
61 - D	171 - A	281 - D	391 - A	501 - anulada	
62 - C(proces)	172 - B	282 - B	392 - D	502 - E	
63 - D	173 - A	283 - D	393 - B	503 - C	
64 - E	174 - C	284 - D	394 - E	504 - C	
65 - A	175 - D	285 - E	395 - C	505 - E	
66 - B	176 - C	286 - A	396 - A	506 - E	
67 - C	177 - A	287 - D	397 - D	507 - C	
68 - B	178 - E	288 - B	398 - B	508 - C	
69 - A	179 - B	289 - C	399 - A	509 - E	
70 - anulada	180 - D	290 - E	400 - D	510 - C	
71 - E	181 - A	291 - D	401 - E	511 - C	
72 - C	182 - D	292 - E	402 - C	512 - C	
73 - D	183 - C	293 - D	403 - D	513 - C	
74 - D	184 - A	294 - A	404 - A	514 - E	
75 - E	185 - D	295 - A	405 - C	515 - C	
76 - anulada	186 - B	296 - D	406 - E	516 - E	
77 - D	187 - C	297 - A	407 - B	517 - E	
78 - E	188 - A	298 - C	408 - C	518 - E	
79 - A	189 - B	299 - E	409 - D	519 - C	
80 - B	190 - E	300 - B	410 - A	520 - E	

Roteiro de Direito do Trabalho  
Profs. Simone Belfort e Ana Paula Alvares  
blog. [www.simoneeanapaula.blogspot.com](http://www.simoneeanapaula.blogspot.com)

81 - E	191 - C	301 - E	411 - B	521 - C
82 - A	192 - C	302 - C	412 - E	522 - C
83 - D	193 - B	303 - D	413 - C	523 - E
84 - D	194 - B	304 - B	414 - E	524 - E
85 - C	195 - E	305 - A	415 - C	525 - E
86 - A	196 - B	306 - E	416 - D	526 - E
87 - B	197 - A	307 - D	417 - E	527 - C
88 - A	198 - D	308 - B	418 - C	528 - E
89 - B	199 - D	309 - C	419 - A	529 - C
90 - E	200 - E	310 - E	420 - D	530 - E
91 - D	201 - A	311 - E	421 - C	531 - E
92 - B	202 - A	312 - C	422 - E	532 - E
93 - A	203 - E	313 - E	423 - D	533 - C
94 - E	204 - C	314 - C	424 - A	534 - E
95 - anulada	205 - A	315 - C	425 - B	535 - C
96 - A	206 - E	316 - anulada	426 - E	536 - C
97 - B	207 - C	317 - anulada	427 - A	537 - C
98 - C	208 - B	318 - C	428 - C	538 - C
99 - B	209 - D	319 - E	429 - B	539 - C
100 - E	210 - A	320 - C	430 - D	540 - E
101 - D	211 - A	321 - C	431 - E	541 - E
102 - A	212 - D	322 - E	432 - B	542 - C
103 - C	213 - B	323 - C	433 - C	543 - C
104 - E	214 - A	324 - E	434 - D	544 - E
105 - B	215 - E	325 - C	435 - B	545 - E
106 - A	216 - E	326 - C	436 - E	546 - E
107 - A	217 - A	327 - C	437 - E	547 - E
108 - B	218 - A	328 - C	438 - C	548 - C
109 - D	219 - E	329 - C	439 - A	549 - E
110 - E	220 - C	330 - E	440 - D	550 - E