



Aula 00 (demonstrativa)
20 questões comentadas FCC

Curso 500 questões comentadas

Direito do Trabalho – Banca FCC

Prof. Danielle Silva

Sumário

APRESENTAÇÃO E CRONOGRAMA.....	3
QUESTÕES DE PROVA COMENTADAS.....	5
LISTA DE QUESTÕES.....	29
GABARITO	39



Apresentação e cronograma

Olá, queridos alunos do **Direção Concursos**! Tudo bem com vocês?

Sejam muito bem-vindos ao nosso curso de **Direito do Trabalho**!

Primeiramente, peço licença para me apresentar:

Sou a **Danielle Silva**, bacharel em Direito (Mackenzie/SP), pós-graduada em Administração de órgãos do Poder Judiciário e Ministério Público (FGF) e pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho (USP).



Sou Analista do **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região** (SP), aprovada em 10º lugar no concurso de 2014 (AJAA). Atuo como Assistente de Juiz e, anteriormente, fui Secretária de Audiências – funções de confiança da carreira.

Antes de passar no concurso de Analista, fui Técnica Judiciária do **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região** (Campinas/SP) e escriturária do Banco do Brasil (Itanhaém/SP). Também fui aprovada nos concursos para Escrevente do TJ/SP e Oficial de Justiça do TJ/SP (1º lugar). Cheguei a assinar o termo de posse no TJ/SP; porém, poucos dias antes de entrar em exercício, o TRT da 15ª Região me convocou... e eu escolhi o TRT, pois amo a área trabalhista! ❤️

Considerando minha jornada como concurseira, posso afirmar: **o estudo por meio de questões é essencial!** A resolução de questões é um excelente método de fixação e revisão do conteúdo.

Cada aula deste curso contempla **50 questões** comentadas, separadas de acordo com os temas recorrentes em editais de concursos da área trabalhista.

Para esta **aula demonstrativa**, selecionei 20 questões cobradas em uma recente prova da banca **FCC** em concurso trabalhista: as provas do TRT 15ª Região, aplicadas em 29/07/2018.

Este é o nosso **Cronograma**:

Número da aula	Data de disponibilização	Assunto da aula
00	03/02/2019	Aula demonstrativa: 20 questões FCC resolvidas e comentadas.
01	10/02/2019	50 questões FCC resolvidas e comentadas.
02	20/02/2019	50 questões FCC resolvidas e comentadas.
03	28/02/2019	50 questões FCC resolvidas e comentadas.
04	10/03/2019	50 questões FCC resolvidas e comentadas.
05	20/03/2019	50 questões FCC resolvidas e comentadas.

06	30/03/2019	50 questões FCC resolvidas e comentadas.
07	10/04/2019	50 questões FCC resolvidas e comentadas.
08	20/04/2019	50 questões FCC resolvidas e comentadas.
09	30/04/2019	50 questões FCC resolvidas e comentadas.
10	10/05/2019	50 questões FCC resolvidas e comentadas.

Sempre que precisar, basta me contatar no fórum de dúvidas, ok?! 😊

Conte comigo na sua jornada rumo à aprovação! Bons estudos!

Um grande abraço,

Prof. Danielle Silva



@prof.daniellesilva

Questões de prova comentadas

1. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

Robson foi contratado pela empresa International Meal do Brasil Ltda. em regime de trabalho de tempo parcial, com duração de 20 horas semanais. Durante os últimos seis meses de trabalho, Robson fez 6 horas extras semanais. Robson requereu a seu empregador, 15 dias antes do término do período aquisitivo, a conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário, o que foi recusado pelo empregador, sob a alegação de ser incabível o abono de férias nos contratos de trabalho em regime de tempo parcial. Em relação a essa situação,

a) Robson não poderia ter feito horas extras, tendo em vista que as mesmas são vedadas nessa modalidade de contratação.

b) as horas extras somente poderiam ter sido prestadas se a jornada semanal fosse de 26 horas.

c) as horas extras deverão ser pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal, não havendo nessa modalidade de contratação a possibilidade de compensação.

d) o abono de férias somente pode ser concedido, a requerimento do empregado, quando as férias tiverem duração de trinta dias, o que não ocorre no regime de trabalho de tempo parcial.

e) é facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Na modalidade de contratação **regime de tempo parcial** é, sim, possível realizar horas extras, desde que observados os limites previstos no artigo 58-A, *caput*, da CLT:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais

B – Errada. Para que seja possível realizar horas extras, não é necessário que a jornada semanal seja de exatamente 26 horas. As horas extras serão permitidas para as jornadas que **não excedam 26 horas**, como é o caso de Robson, que trabalhava 20 horas semanais. Os limites previstos no artigo 58-A da CLT para a realização de horas extras no regime de tempo parcial são os seguintes:

- **duração do trabalho até 26 horas semanais** → é possível acrescentar **06** horas extras semanais.
- **duração do trabalho acima de 26 até 30 horas semanais** → não é possível acrescentar horas extras.

C – Errada. O erro da assertiva está em afirmar que não há possibilidade de **compensação** no regime de tempo parcial. As horas extras poderão ser compensadas até a semana imediatamente posterior, nos termos do artigo 58-A, § 5º, da CLT:

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

No mais, quanto ao adicional de horas extras (**50%**), a afirmação está correta, conforme artigo 58-A, § 3º, da CLT:

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

D – Errada. Antes da Reforma Trabalhista, as férias no regime de tempo parcial eram inferiores a 30 dias, em número de dias proporcional à carga horária semanal. O artigo 130-A, que previa essa proporcionalidade, foi revogado. Atualmente, o artigo 58-A, § 7º, da CLT prevê que as férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no **artigo 130 da CLT**, ou seja, seguirão as mesmas regras das férias dos empregados em geral. Sendo assim, aos empregados em regime de tempo parcial também se aplica a regra de **30 dias de férias**.

E – Correta. A assertiva está em conformidade com o artigo 58-A, § 6º, da CLT, que permite a conversão de um terço das férias em **abono**:

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

Gabarito: E

2. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

Em relação ao descanso semanal remunerado, o TST adota entendimento pacífico no sentido de que

- a) ao empregado **pracista** não é devida a remuneração do repouso semanal.
- b) é reconhecido o direito ao acréscimo de 1/4 a título de repouso semanal, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia, ao professor que recebe salário à base de hora-aula.
- c) o adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados.
- d) a concessão do intervalo para repouso semanal, descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 horas.
- e) a majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina e do aviso prévio.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Ao empregado **pracista** é devida a remuneração do repouso semanal, bem como dos feriados, conforme prevê a **Súmula 27 do TST**:

É devida a **remuneração do repouso semanal** e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que **pracista**.

B – Errada. O acréscimo é de **1/6** e é destinado ao professor que recebe salário **mensal**, conforme **Súmula 351 do TST**:

O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

C – Correta. O **adicional de insalubridade**, por ser pago mensalmente com base no salário-mínimo, trata-se de um valor fixo e que, portanto, já remunera os dias de repouso semanal e feriados, isto é, não causa reflexos no DSR. Neste sentido, a **OJ 103 da SDI-1 do TST**:

O adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados.

D – Errada. A concessão do intervalo para repouso semanal, assim como o intervalo intrajornada, **não** descaracterizam o **turno ininterrupto de revezamento**, nos termos da **Súmula 360 do TST**:

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 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

E – Errada. A majoração do valor do DSR em razão da integração das horas extras **não repercute** no cálculo das verbas mencionadas, conforme **OJ 394** da SDI-1 do TST:

A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de "bis in idem".

Gabarito: C

3. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

Marinela trabalhou como professora em um Colégio no período de 15/03/2015 a 30/11/2016, quando foi dispensada sem justa causa sob a alegação de necessidade de diminuição de custo. Foi recontratada pelo mesmo Colégio em 03/03/2017, para exercício das mesmas funções, mas com salário reduzido em 20%, em razão da redução da carga horária imposta pelo empregador, sem que tenha havido diminuição do número de alunos da escola. Tendo sido novamente dispensada em 30/11/2017, pretende ingressar em juízo para, pleiteando a unicidade contratual, requerer as diferenças decorrentes da redução salarial, bem como os respectivos reflexos e, ainda, em relação ao primeiro período de trabalho, o vale transporte que não foi concedido. Considerando as disposições legais e o entendimento pacífico do TST,

a) em razão da unicidade contratual, que pode ser reconhecida pelo exíguo tempo entre a dispensa e a recontração, a redução da carga horária do professor, sem que haja diminuição do número de alunos, constitui alteração contratual, sendo ilícita a redução salarial imposta.

b) a redução da carga horária do professor sempre é possível, tratando-se de alteração contratual admitida pelo ordenamento jurídico, não importando haver unicidade contratual.

c) não há que se falar no caso em unicidade contratual, tendo em vista que os contratos são distintos, definidos por ano letivo, o que implica em validade da redução da carga horária, não restando caracterizada redução salarial.

d) a pretensão em relação ao vale transporte prescreve em 30/11/2018 e o pedido de diferenças salariais decorrentes da redução salarial imposta pelo empregador, e os consequentes reflexos, prescreve em 30/11/2019.

e) em razão da unicidade contratual, as pretensões prescrevem em 30/11/2019, com exceção dos reflexos das diferenças salariais no FGTS, que prescrevem em 30/11/2022

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A **OJ 244** da SDI-1 permite a redução da carga horária do professor desde que tenha havido diminuição do número de alunos, o que não é o caso:

A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.

Ademais, o exíguo intervalo entre uma contratação e outra, com redução salarial, caracteriza a **unicidade contratual**. Evidentemente, a dispensa e a recontração tiveram o intuito de manter o contrato de emprego, reduzindo ilicitamente o salário. Por ser uma forma de frustração de direitos trabalhistas, a ruptura contratual ocorrida em 30/11/2016 é nula. Portanto, a redução salarial havida é ilícita. A respeito da **nulidade**, destaca-se o artigo 9º da CLT:

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

B – Errada. A redução da carga horária é possível se houver redução no número de alunos, o que não ocorreu no caso de Marinela.

C – Errada. O exíguo intervalo entre uma contratação e outra, com redução salarial, caracteriza a unicidade contratual. Os contratos de emprego não são “definidos pelo ano letivo” – tal entendimento contraria o princípio da continuidade da relação de emprego.

D – Errada. A pretensão em relação ao vale transporte, assim como com relação às diferenças salariais, prescreve em **30/11/2019** (prescrição bienal), pois deve ser considerado, como termo inicial, o último dia de trabalho do segundo contrato, em razão da unicidade contratual. Nesse sentido, a **Súmula 156 do TST**:

“Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho”.

E – Errada. Os reflexos das diferenças salariais no FGTS também prescrevem em 30/11/2019. A prescrição trintenária se aplica aos depósitos do FGTS, e não aos reflexos sobre o FGTS. Ademais, neste caso, por se tratar de termo inicial da prescrição posterior a 13/11/2014, de qualquer modo se aplica a prescrição quinquenal, nos termos da Súmula 362, I, do TST:

*“I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de **13.11.2014**, é **quinquenal** a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato”.*

Gabarito: A

4. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

A contribuição para o PIS/PASEP será apurada mensalmente

a) pelas pessoas jurídicas de direito privado e as que lhes são equiparadas pela legislação do imposto de renda, inclusive as empresas públicas e as sociedades de economia mista e suas subsidiárias, com base no faturamento anual.

b) pelas pessoas jurídicas de direito público interno, com base no valor mensal das receitas correntes arrecadadas e das transferências correntes e de capital recebidas.

c) e as sociedades cooperativas, além da contribuição sobre a folha de pagamento mensal, pagarão, também, a contribuição calculada com base no faturamento anual, em relação às receitas decorrentes de operações praticadas com não associados.

d) e, para determinação da base de cálculo do PIS/PASEP, são incluídas, entre as receitas das autarquias, os recursos classificados como receitas do Tesouro Nacional nos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União.

e) e, para determinação da base de cálculo do PIS/PASEP, são incluídas, entre as receitas das autarquias, os recursos derivados da distribuição das cotas tributárias do ente instituidor.

RESOLUÇÃO:

Esta questão abordou detalhes relativos ao PIS/PASEP previstos na **Lei 9.715/1998**, que regulamenta os referidos programas.

A – Errada. O erro da alternativa está em afirmar que a apuração se dá “com base no faturamento anual”. O correto seria “**faturamento mensal**”, nos termos do artigo 2º, I, da Lei 9.715/1998:

Art. 2º A contribuição para o PIS/PASEP será apurada mensalmente:

I - pelas pessoas jurídicas de direito privado e as que lhes são equiparadas pela legislação do imposto de renda, inclusive as empresas públicas e as sociedades de economia mista e suas subsidiárias, **com base no faturamento do mês**.

B – Correta. A alternativa reproduz a literalidade do artigo 2º, III, da Lei 9.715/1998, que dispõe sobre a apuração da contribuição do PIS/PASEP pelas pessoas jurídicas de direito público interno, nos seguintes termos:

Art. 2º A contribuição para o PIS/PASEP será apurada mensalmente: (...)

III - pelas pessoas jurídicas de direito público interno, com base no valor mensal das receitas correntes arrecadadas e das transferências correntes e de capital recebidas.

C – Errada. A apuração, pelas cooperativas, observará o **faturamento mensal** com relação a operações com **não associados**, conforme dispõe o artigo 2º, I, e § 1º, da Lei 9.715/1998:

Art. 2º A contribuição para o PIS/PASEP será apurada mensalmente:

I - pelas pessoas jurídicas de direito privado e as que lhes são equiparadas pela legislação do imposto de renda, inclusive as empresas públicas e as sociedades de economia mista e suas subsidiárias, **com base no faturamento do mês; (...)**

§ 1º As sociedades **cooperativas**, além da contribuição sobre a folha de pagamento mensal, pagarão, também, a contribuição calculada **na forma do inciso I**, em relação às receitas decorrentes de operações **praticadas com não associados**.

D – Errada. Ao contrário: os recursos classificados como receitas do Tesouro Nacional nos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União **não** compõem a base de cálculo das receitas das autarquias, nos termos do artigo 2º, § 3º, da Lei 9.715/1998:

Para determinação da base de cálculo, **não se incluem**, entre as receitas das **autarquias**, os recursos classificados como receitas do Tesouro Nacional nos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União.

E – Errada. Não há previsão na Lei 9.715/1998 quanto ao cômputo dos recursos derivados da distribuição das cotas tributárias do ente instituidor na base de cálculo do PIS/PASEP.

Gabarito: B

5. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

A empresa SMG Logística Ltda. concedeu férias à sua empregada Valéria, referentes ao período aquisitivo 2015/2016. Considerando que Valéria faltou ao trabalho 12 dias injustificadamente durante o período aquisitivo, que requereu abono de férias 20 dias antes do término do período aquisitivo e que as férias foram concedidas a partir de 01/03/2018, de acordo com a legislação aplicável, a empregada gozou

- a) 24 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, além do abono de férias.
- b) 24 dias de férias, recebeu a remuneração das férias de forma simples, além do abono de férias.
- c) 30 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, mas não recebeu o abono de férias, que foi requerido fora do prazo legal.
- d) 18 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, além do abono de férias.
- e) 18 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, mas não recebeu o abono de férias, que foi requerido fora do prazo legal.

RESOLUÇÃO:

Vamos analisar cada uma das informações fornecidas no enunciado da questão.

1) "Valéria faltou ao trabalho 12 dias injustificadamente durante o período aquisitivo"

As 12 faltas injustificadas acarretarão diminuição no número de dias de férias, de modo que Valéria poderá usufruir apenas **24 dias de férias**, conforme artigo 130, II, da CLT:

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (...)

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas

Veja, na tabela a seguir, a quantidade de dias de férias em razão da quantidade de faltas injustificadas. Perceba que há uma "tolerância" de 5 faltas:

Dias de férias	Número de faltas
30 dias	01 a 05
24 dias	6 a 14
18 dias	15 a 23
12 dias	24 a 32

2) "requereu abono de férias 20 dias antes do término do período aquisitivo"

Valéria requereu o abono de férias dentro do prazo, uma vez que o artigo 143, § 1º, da CLT prevê que o abono deve ser requerido até **15 dias** antes do término do período aquisitivo. Portanto, Valéria **receberá o abono de férias**.

3) "concedeu férias à sua empregada Valéria, referentes ao período aquisitivo 2015/2016. (...) as férias foram concedidas a partir de 01/03/2018".

As férias do período aquisitivo 2015/2016 deveriam ter sido gozadas nos 12 meses subsequentes. Evidentemente, se o gozo das férias foi a partir de 01/03/2018, tal prazo foi extrapolado, o que enseja o **pagamento em dobro das férias**, conforme artigos 134 e 137 da CLT:

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Gabarito: A

6. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

Considerando as disposições da Lei no 13.467/2017, são válidas as cláusulas de acordo coletivo de trabalho que estipulem

a) possibilidade de redução em 4 horas da jornada semanal em atividades insalubres, caso em que não haverá o pagamento do adicional respectivo; pagamento do 13º salário no seu valor nominal integral, mas em 4 parcelas distribuídas ao longo do ano; ultratividade das cláusulas que estipulem vantagens individualmente adquiridas.

b) taxa negociada a ser descontada dos salários dos integrantes da categoria, independentemente de autorização; aviso prévio de 30 dias para todos os trabalhadores da categoria, independentemente do tempo de serviço; intervalo intrajornada com duração de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas.

c) intervalo intrajornada com duração de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas; pagamento do 13º salário no seu valor nominal integral, mas em 4 parcelas distribuídas ao longo do ano; remuneração por desempenho individual.

d) prêmio de incentivo em bens ou serviços; taxa negociada a ser descontada dos salários dos integrantes da categoria, independentemente de autorização; pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais.

e) regime de sobreaviso; modalidade de registro da jornada de trabalho; ultratividade das cláusulas que estipulem vantagens individualmente adquiridas.

RESOLUÇÃO:

Primeiramente, é importante ressaltar que a Lei 13.467/17 (**Reforma Trabalhista**) flexibilizou o princípio da aplicação da norma mais favorável, estabelecendo duas exceções:

- **Artigo 611-A da CLT** = apresenta um rol exemplificativo de direitos a respeito dos quais **“o negociado prevalece sobre o legislado”**, isto é, o que estiver previsto em acordo ou convenção coletiva prevalecerá sobre a lei, mesmo que esta seja mais benéfica.
- **Artigo 611-B da CLT** = apresenta um rol de **direitos que não podem ser reduzidos**, tampouco suprimidos, por acordo ou convenção coletiva. Representam um patamar mínimo de direitos.

Analisaremos as informações contidas em cada alternativa à luz dos artigos 611-A e 611-B da CLT, para verificar quais cláusulas de acordo coletivo de trabalho seriam válidas.

A – Errada. A supressão de pagamento de adicional de insalubridade decorrente da redução da jornada não é possível. Trata-se de objeto ilícito de supressão por norma coletiva.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.

Além disso, cláusula que estabeleça a “**ultratividade**” não seria válida. Além de não haver autorização neste sentido, o artigo 614, § 3º, da CLT estabelece a vedação à ultratividade, nos seguintes termos:

Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Este dispositivo foi inserido pela Reforma Trabalhista e deve acarretar o cancelamento da Súmula 277 do TST, que trata justamente da ultratividade. Aliás, esta Súmula já estava suspensa em razão de medida cautelar deferida pelo Ministro Gilmar Mendes em setembro de 2012.

B – Errada. Não seria possível fixar desconto salarial sem autorização dos empregados, em razão do princípio da intangibilidade salarial e da **proteção ao salário**, prevista no artigo 611-B:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

Também não seria possível fixar o número de dias do aviso prévio, uma vez que o artigo 611-A assegura o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sem possibilidade de redução por norma coletiva:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

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

C – Correta. No tocante aos direitos mencionados na alternativa C, o **negociado prevalecerá sobre o legislado**, sendo que dois deles estão expressamente previstos no artigo 611-A da CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual.

Ressalte-se que, quanto ao parcelamento do 13º salário, não há óbice. O que o artigo 611-A determina é o seu valor nominal, que não pode ser reduzido. Como o artigo 611-B é um rol exemplificativo de direitos que não podem ser suprimidos/ reduzidos, infere-se que é possível o parcelamento.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

V - valor nominal do décimo terceiro salário

D – Errada. Entre os direitos mencionados, a cláusula que estabeleça descontos nos salários independentemente de autorização não seria válida, em razão da proteção salarial, conforme artigo 611-B, VII, transcrito no comentário da alternativa “B”.

E – Errada. Entre os direitos mencionados, a cláusula que estabeleça a “**ultratividade**” não seria válida, conforme comentário da alternativa “A”.

Gabarito: C

7. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei no 8.069/1990) prevê normas relativas ao direito à profissionalização e à proteção no trabalho, entre as quais,

a) ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado trabalho noturno, realizado entre as vinte horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.

b) ao adolescente até dezesseis anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem, após o que, na condição de aprendiz, passa a receber salário.

c) a formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; horário especial para o exercício das atividades.

d) o programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental com fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

e) no trabalho educativo o adolescente não pode receber qualquer valor a título de remuneração pelo trabalho efetuado ou pela participação na venda dos produtos de seu trabalho, sob pena de desvirtuamento da finalidade e descaracterização do trabalho educativo.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. É considerado horário noturno aquele realizado entre **das 22h00 às 05h00**, conforme artigo 77, I, da Lei no 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente):

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.

B – Errada. A idade prevista no Estatuto da Criança e do Adolescente é de **14 anos**, e não de 16 anos, conforme artigos 64 e 65:

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

C – Correta. A alternativa apresenta os **princípios** relativos à **formação técnico-profissional** do aprendiz, conforme previsto no artigo 63 do Estatuto da Criança e do Adolescente:

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;

II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;

III - horário especial para o exercício das atividades.

D – Errada. A entidade não governamental responsável pelo programa social não deve ter fins lucrativos, conforme artigo 68, *caput*, do Estatuto da Criança e do Adolescente:

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

E – Errada. O adolescente pode receber remuneração pelo trabalho efetuado ou pela participação na venda dos produtos de seu trabalho, sem que descaracterize o trabalho educativo, conforme artigo 68, § 2º, do Estatuto da Criança e do Adolescente:

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Gabarito: C

8. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Sobre grupo econômico e implicações no contrato de trabalho, considere:

As empresas que integram um grupo econômico respondem solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, quando, mesmo guardando cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, exceto se possuírem cada uma sua autonomia.

II. Para a configuração do grupo econômico, é necessário que haja identidade de sócios, independentemente da demonstração de interesse integrado, comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

III. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a ordem de preferência.

IV. O sócio retirante responderá subsidiariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Está correto o que consta de

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

RESOLUÇÃO:

I – Errada. As empresas do grupo econômico respondem solidariamente mesmo se possuírem cada uma sua autonomia. Trata-se do “**grupo por coordenação**”. Neste sentido, o artigo 2º, § 2º, da CLT:

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, **mesmo guardando cada uma sua autonomia**, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

II – Errada. Para a configuração do grupo econômico, faz-se necessária a demonstração de interesse integrado, comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do artigo 2º, § 3º, da CLT:

Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo **necessárias**, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

III – Correta. A assertiva está de acordo com a literalidade do artigo 10-A, *caput* e incisos, da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista):

O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas **até dois anos** depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte **ordem de preferência**: I - a empresa devedora; II - os sócios atuais; e III - os sócios retirantes.

IV – Errada. Se for comprovada fraude, o sócio retirante responderá **solidariamente**, conforme prevê o parágrafo único do artigo 10-A da CLT:

O sócio retirante responderá **solidariamente** com os demais quando ficar comprovada **fraude** na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Gabarito: D

9. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Quanto à terceirização,

a) considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, exceto sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

b) o capital social mínimo exigido para o funcionamento de empresa de prestação de serviços a terceiros, com mais de vinte e até cinquenta empregados, é de R\$ 25.000,00.

c) são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a terceiros, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas à alimentação garantidas aos empregados da contratante, desde que não oferecida em refeitórios.

d) o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

e) nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 25% dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O artigo 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), informa que é possível terceirizar, inclusive, a atividade principal da empresa, que é sua atividade-fim:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

B – Errada. O capital social mínimo exigido para o funcionamento de empresa terceirizada com mais de 20 e até 50 empregados é de **R\$ 45.000,00**, conforme artigo 4º-B da Lei 6.019/1974.

C – Errada. O artigo 4º-C, I, a, da Lei 6.019/1974 assegura aos empregados da empresa terceirizada as mesmas condições relativas à **alimentação** garantidas aos empregados da contratante, **quando oferecida em refeitórios**.

D – Correta. Para o empregado demitido, há uma “quarentena” de **18 meses** para que ele possa começar a prestar serviços à empresa como empregado terceirizado (artigo 5º-D da Lei 6.019/1974).

E – Errada. O percentual correto é de **20%**, conforme artigo 4º-C, § 2º, da Lei 6.019/1974:

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a **20% (vinte por cento)** dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Gabarito: D**10. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)**

Sandra Feitosa, nascida em 01/03/1959, foi contratada, juntamente com seu marido, João Feitosa, nascido em 07/01/1958, para trabalhar na empresa Zigma. Sandra ocupava o cargo de Gerente Comercial e João, o cargo de Vendedor, estando subordinado à sua esposa. Sandra e João programaram uma viagem de férias de 30 dias, prevista para dezembro, e solicitaram ao departamento de recursos humanos a concessão das férias nesse período. O departamento de recursos humanos da empresa negou o pedido de férias, sob o fundamento de que as férias conjuntas prejudicariam a área comercial, em razão da ausência de dois empregados e do aumento das vendas no mês de dezembro. Em função disso, a empresa Zigma determinou que Sandra e João usufríssem as férias em três períodos, sendo o primeiro de 15 dias, o segundo de 10 dias e o último de 5 dias. Diante do exposto,

- a) a empresa não pode negar o pedido de concessão de férias, uma vez que os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem.
- b) a empresa não pode negar o pedido de concessão de férias, porque compete aos empregados escolher a época que melhor consulte seus interesses para descansar.
- c) o fracionamento da concessão das férias de Sandra e João depende da concordância dos empregados.
- d) aos maiores de 50 anos de idade, como Sandra e João, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.
- e) o fracionamento da concessão das férias de Sandra e João poderá ocorrer apenas em casos excepcionais e desde que cada período não seja inferior a 10 dias.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A empresa pode negar a concessão de férias concomitantes aos membros de uma família, caso a concessão acarrete **prejuízo para o serviço**. O enunciado deixou evidente que, por trabalharem no mesmo setor e desejarem tirar férias no mês de grande movimento de vendas, as férias simultâneas prejudicariam o serviço. Nesse sentido, o artigo 136, § 1º, da CLT:

§ 1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

B – Errada. Neste caso, a concessão das férias pode ser negada em razão de evidente prejuízo, conforme comentário da alternativa "A". Ademais, as férias serão concedidas de acordo com os **interesses do empregador**, conforme artigo 136, *caput*, da CLT:

A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

C – Correta. O **fracionamento** das férias depende da **concordância** do empregado, conforme prevê o artigo 134, § 1º, da CLT:

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

D – Errada. A Reforma Trabalhista **revogou** o parágrafo 2º do artigo 134 da CLT, que previa que aos menores de 18 e maiores de 50 anos as férias seriam concedidas de uma só vez. Atualmente, não há esta restrição, sendo possível, portanto, fracionar as férias de empregados com **mais de 50 anos** de idade.

E – Errada. É necessário que um dos períodos fracionados tenha pelo menos **14 dias**, conforme artigo 134, § 1º, da CLT:

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Gabarito: C**11. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)**

Sobre salário e remuneração,

a) consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

b) as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo e diárias para viagem, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

c) prêmios são as liberalidades concedidas em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, pelo empregador, em razão de seu poder potestativo, ao empregado ou a grupo de empregados, independentemente do exercício de suas atividades.

d) as importâncias pagas a título de auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, salvo se habituais.

d) o pagamento do salário e comissões, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 mês.

RESOLUÇÃO:

A – Correta, pois apresenta o conceito de **prêmios**, nos termos do artigo 457, § 4º, da CLT:

Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

B – Errada. Antes da Reforma Trabalhista, se o valor das diárias ultrapassasse 50% do salário, elas teriam natureza salarial. Atualmente, não há mais esta limitação. Portanto, independentemente do valor, **as diárias para viagem terão natureza indenizatória** e não salarial. No tocante à ajuda de custo, também não há tal limitação. Note que a nova redação do artigo 457, § 2º, da CLT não apresenta limitação de valores:

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de **ajuda de custo**, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, **diárias** para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

C – Errada. Os prêmios não são pagos “independentemente do exercício de suas atividades”. Ao revés, são pagos justamente “*em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades*” (artigo 457, § 4º, da CLT).

D – Errada. Ainda que sejam habituais, as importâncias pagas a título de auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, **não** se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, conforme artigo 457, § 2º, da CLT:

As importâncias, **ainda que habituais**, pagas a título de ajuda de custo, **auxílio-alimentação**, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

E – Errada. O pagamento do salário não deve ser estipulado por período superior a 1 mês. Todavia, quanto às comissões, pode ser estipulado em período superior, pois estas só são exigíveis “depois de ultimada a transação a que se referem”, nos termos do artigo 466 da CLT:

Art. 466 - O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º - Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º - A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

Gabarito: A

12. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

No tocante ao trabalho do menor,

a) o empregado estudante, menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares, sendo vedado seu fracionamento.

b) considera-se menor o trabalhador de 12 até 18 anos, sendo vedado o trabalho aos menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 12 anos.

c) ao menor não será permitido o trabalho nos locais e serviços perigosos ou insalubres, exceto quando houver autorização expressa do responsável legal.

d) a remuneração que o adolescente receber pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho desfigura o caráter educativo da aprendizagem, posto que o aspecto produtivo prevalecerá sobre as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando.

e) a formação técnico-profissional garantirá ao menor aprendiz acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O empregado estudante menor de 18 anos terá direito de **coincidir as férias com as férias escolares**, mas não há vedação ao fracionamento. Nesse sentido, o artigo 136, § 2º, da CLT:

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

B – Errada. Para efeitos trabalhistas, considera-se menor a pessoa de **14 a 18 anos** (artigo 402 da CLT). Ademais, a aprendizagem é a partir dos **14 anos** (artigo 403 da CLT):

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

C – Errada. Ao menor não é permitido trabalho em condições de periculosidade ou insalubridade, independentemente de autorização expressa do responsável legal. Nesse sentido, o artigo 405, I, da CLT:

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

D – Errada. O adolescente pode receber remuneração pelo trabalho efetuado ou pela participação na venda dos produtos de seu trabalho, sem que descaracterize o trabalho educativo, conforme artigo 68, § 2º, do Estatuto da Criança e do Adolescente:

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

E – Correta. A alternativa apresenta os **princípios** relativos à **formação técnico-profissional** do aprendiz, conforme previsto no artigo 63 do Estatuto da Criança e do Adolescente:

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III - horário especial para o exercício das atividades.

Gabarito: E

13. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Acerca do direito coletivo do trabalho e da organização sindical,

- a) dentre outros requisitos, as associações profissionais, para serem reconhecidas como sindicatos, deverão reunir um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal.
- b) excepcionalmente, o Ministro do Trabalho poderá autorizar o reconhecimento de mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional em uma dada base territorial.
- c) o ocupante de cargo eletivo no sindicato poderá, mediante autorização do Presidente, cumular seu exercício com o emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade sindical de grau superior.
- d) é exigida a qualidade de sindicalizado para o exercício de qualquer função representativa de categoria econômica ou profissional, em órgão oficial de deliberação coletiva, bem como para o gozo de favores ou isenções tributárias, inclusive em se tratando de atividades não econômicas.
- e) os bens imóveis das entidades sindicais não serão alienados sem a prévia autorização das respectivas assembleias gerais, reunidas com a presença da maioria absoluta dos associados com direito a voto ou dos Conselhos de Representantes com a maioria absoluta dos seus membros, salvo se houver autorização expressa e avaliação prévia realizada pela Caixa Econômica Federal.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A alternativa apresenta corretamente um dos requisitos previstos no **artigo 515 da CLT** para o reconhecimento de associações como sindicatos:

Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos:

- a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal.

B – Errada. Em razão do princípio da **unicidade sindical**, não é possível o reconhecimento de mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional em uma mesma base territorial, conforme artigo 516 da CLT:

Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

No mesmo sentido, o artigo 8º, II, da Constituição Federal:

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

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.

C – Errada. Há vedação para o exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade sindical de grau superior, nos termos do artigo 521, “b”, da CLT:

Art. 521 - São condições para o funcionamento do Sindicato:

b) proibição de exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade sindical de grau superior.

D – Errada. Tais disposições não se aplicam em atividades **não econômicas**, conforme artigo 547 da CLT:

Art. 547 - É exigida a qualidade de sindicalizado para o exercício de qualquer função representativa de categoria econômica ou profissional, em órgão oficial de deliberação coletiva, bem como para o gozo de favores ou isenções tributárias, salvo em se tratando de atividades não econômicas.

E – Errada. Não há ressalva quanto “autorização expressa e avaliação prévia realizada pela Caixa Econômica Federal”. O artigo 549, § 2º, da CLT assim dispõe sobre a **alienação de bens imóveis**:

§ 2º Os bens imóveis das entidades sindicais não serão alienados sem a prévia autorização das respectivas assembleias gerais, reunidas com a presença da maioria absoluta dos associados com direito a voto ou dos Conselhos de Representantes com a maioria absoluta dos seus membros.

Gabarito: A

14. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário,

- a) até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento.
- b) até 2 dias consecutivos ou não, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.
- c) até 3 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.
- d) até 2 dias por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica.
- e) pelo tempo que se fizer necessário, para estudar e realizar provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. O afastamento em virtude de **casamento** é de até 3 dias consecutivos, conforme artigo 473, II, da CLT.

→ **Dica para memorizar:** casamento = **maTRI**mônio = **TRI** = 3 dias

B – Errada. Em caso de **falecimento**, o afastamento é de até 2 dias, necessariamente, consecutivos, conforme artigo 473, I, da CLT.

→ **Dica para memorizar:** falecimento = 1 dia para o velório + 1 dia para o enterro = até 2 dias

→ Falecimento de quem? Do CADDI = Cônjuge, Ascendente, Descendente, Dependente, Irmão

C – Errada. Tal afastamento é de até 2 dias, conforme artigo 473, X, da CLT.

D – Errada. Tal afastamento é de 1 dia, conforme artigo 473, XI, da CLT. A idade está correta (6 anos).

E – Errada. É assegurado o afastamento nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (artigo 473, VII, da CLT). O afastamento é para fazer provas, e não para “estudar”, como consta na alternativa.

Gabarito: A

15. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Na extinção do contrato de trabalho,

a) o pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou somente em dinheiro quando o empregado for analfabeto.

b) qualquer compensação no pagamento não poderá exceder o equivalente ao período do aviso prévio devido ao empregado.

c) a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

d) o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

e) as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas dependem de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Se o trabalhador for **analfabeto**, o pagamento pode ser em **dinheiro** ou **depósito bancário**, nos termos do artigo 477, § 4º, da CLT:

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em **dinheiro** ou **depósito bancário** quando o empregado for **analfabeto**.

B – Errada. O limite não é o valor do aviso prévio, mas sim o valor de um mês de remuneração, conforme artigo 477, § 5º, da CLT:

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

C – Correta. O prazo para pagamento e entrega de documentos é de 10 dias, como prevê o artigo 477, § 6º, da CLT:

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

D – Errada. Após a Reforma Trabalhista, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é de **10 dias**, independentemente de o aviso prévio ser cumprido ou não.

E – Errada. O artigo 477-A da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista, prevê que tais dispensas **independem** de autorização prévia:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Gabarito: C

16. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018)

No tocante à prescrição no Direito do Trabalho, considere:

I. O direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contado do término do prazo do período concessivo ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

II. No tocante ao pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância pelo empregador dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários, a prescrição é parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

III. Para o empregado urbano ou rural ingressar com reclamação trabalhista, deve-se observar o prazo de dois anos contados da data da cessação do contrato de trabalho e serão abrangidas as verbas pretendidas imediatamente anteriores a cinco anos da data do ajuizamento da ação, exceto o pedido de danos morais, que abrange apenas os últimos três anos.

Está correto o que consta de

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

RESOLUÇÃO:

I – Correta. O termo inicial do **prazo prescricional acerca das férias** é o **término do período concessivo** ou o término do contrato, se for o caso. Nesse sentido, o artigo 149 da CLT:

A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 [período concessivo] ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

II – Correta. A alternativa trata da **prescrição de diferenças salariais**, que, por se renovar mês a mês, é **parcial**, nos termos da Súmula 452 do TST:

Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

III – Errada. A assertiva apresenta corretamente os prazos de **prescrição bienal e quinquenal**, conforme artigo 7º, XXIX, CF:

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.

Porém, tais prazos também se aplicam ao pedido de indenização por danos morais, motivo pelo qual a frase está incorreta.

Gabarito: B

17. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Lucia e sua empregadora, Transportadora Chega Bem Ltda., acordaram rescindir seu contrato de trabalho que já durava cinco anos. A empresa pagou à Lucia metade do aviso prévio indenizado e metade das férias proporcionais acrescidas de 1/3. O saldo de salário e o 13º salário proporcional foram pagos integralmente. Foram liberadas as guias para saque dos depósitos do FGTS, com multa de 20%, não sendo entregues as guias para percepção ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego, por não estar previsto este direito à empregada. Tendo em vista o narrado, segundo as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho,

- a) estão incorretas as verbas pagas, fazendo jus Lucia à integralidade das férias proporcionais + 1/3.
- b) estão corretas as verbas pagas, bem como a liberação apenas das guias para saque do FGTS.
- c) Lucia faz jus ao recebimento das guias para ingresso no Programa do Seguro-Desemprego, devendo requerê-las ao seu empregador.
- d) estão incorretas as verbas pagas, fazendo jus Lucia à multa de 40% sobre o FGTS, já que não possui direito ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.
- e) estão corretas as verbas pagas, entretanto esta modalidade de rescisão do contrato de trabalho deverá, obrigatoriamente, ser homologada perante o sindicato profissional de Lucia ou Ministério do Trabalho.

RESOLUÇÃO:

O enunciado informa que “Lúcia e sua empregadora (...) acordaram rescindir seu contrato de trabalho”. A questão aborda, portanto, a **extinção contratual por acordo**, modalidade inserida pela **Reforma Trabalhista**. Neste tipo de rescisão, são devidos os seguintes direitos, previstos no artigo 484-A da CLT:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Nota-se que são pagas pela metade apenas duas verbas: **aviso prévio indenizado** e a **“multa” do FGTS** (20%). O enunciado informa que Lúcia recebeu “metade das férias proporcionais acrescidas de 1/3”, o que está incorreto, pois tal verba deveria ter sido paga integralmente.

A – Correta. O pagamento não está correto, uma vez que as férias devidas não foram pagas integralmente.

B – Errada. O pagamento não está correto, pois não observou os parâmetros do artigo 484-A da CLT. É importante ressaltar que Lúcia não poderá sacar todo o FGTS, mas apenas 80% do valor, conforme artigo 484-A, § 1º, da CLT:

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos .

C – Errada. Lúcia **não** faz jus ao **seguro-desemprego**, conforme artigo 484-A, § 2º, da CLT:

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

D – Errada. Além de não ter direito ao seguro-desemprego, a multa do FGTS será reduzida à metade, isto é, **20%** (artigo 484-A, I, b, da CLT).

E – Errada. Não é necessária homologação da rescisão perante o sindicato profissional de Lucia , tampouco perante o Ministério do Trabalho.

Gabarito: A

18. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018)

A empresa Siderúrgica AB S/A possui quatro mil empregados, sendo dois mil e quinhentos trabalhando na matriz em São Paulo (Capital) e mil e quinhentos na cidade de Campinas, Estado de São Paulo. A empresa pretende promover a eleição de comissão de representantes de empregados com a finalidade de promover o entendimento direto com a empregadora. Dessa forma, deverá observar, de acordo com a legislação vigente,

a) uma única comissão composta por 7 membros representantes de empregados, tendo em vista que os dois estabelecimentos se situam dentro do mesmo Estado.

b) uma comissão para cada estabelecimento, sendo composta cada uma com 3 membros representantes de empregados.

c) uma única comissão composta por 5 membros representantes de empregados, tendo em vista que os dois estabelecimentos se situam dentro do mesmo Estado.

d) uma comissão para cada estabelecimento, sendo composta por 5 membros na cidade de São Paulo e 3 membros na cidade de Campinas.

e) uma única comissão composta por 3 membros representantes de empregados, tendo em vista que os dois estabelecimentos se situam dentro do mesmo Estado.

RESOLUÇÃO:

A questão trata da representação dos empregados na **comissão de entendimento direto** com os empregadores. O número de membros que compõem a comissão é proporcional ao número de empregados na empresa, nos termos do artigo 510-A, § 1º, da CLT, conforme tabela a seguir:

Nº de empregados	Nº membros na comissão
Mais de 200 até 3.000	3
Mais de 3.000 até 5.000	5
Mais de 5.000	7

Ressalte-se que, como os estabelecimentos estão situadas no mesmo estado, não é necessário formar mais de uma comissão. É assegurada uma comissão por estado ou no Distrito Federal, nos termos do artigo 510-A, § 2º, da CLT:

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Como a empresa Siderúrgica AB S/A possui 4.000 empregados, deve ter **uma comissão com 5 membros**.

Gabarito: C

19. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Cícero é policial militar e cumpre escala 12 x 36 horas no seu batalhão. Nas folgas, presta serviço como segurança de um supermercado, recebendo ordens do gerente e um valor fixo mensal, não podendo se fazer substituir no desempenho de suas funções. Nesse caso, de acordo com o entendimento sumulado do TST,

a) Cícero poderá ter o vínculo de emprego reconhecido, desde que presentes os requisitos legais, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. b) haverá a imediata exoneração de Cícero de suas funções como policial militar, não ocorrendo também o reconhecimento do vínculo de emprego.

c) Cícero não poderá ter o vínculo empregatício reconhecido, mesmo que presentes os requisitos legais, por ser servidor público militar, o que impede o contrato de emprego com empresa privada.

d) trata-se de trabalho proibido, portanto, não gera vínculo empregatício, além de Cícero vir a sofrer penalidade administrativa prevista no Estatuto do Policial Militar.

e) Cícero poderá ter o vínculo de emprego reconhecido, desde que presentes os requisitos legais, ficando impedida a Administração pública, neste caso, de aplicar penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. Se estiverem presentes os requisitos da relação de emprego, é possível reconhecer o **vínculo empregatício**, mesmo que o trabalhador seja **policial militar**, nos termos da Súmula 386 do TST:

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

O enunciado demonstra que os requisitos estavam presentes, o que se infere dos seguintes trechos: “recebendo ordens do gerente” (**subordinação**), “um valor fixo mensal” (**onerosidade**) e “não podendo se fazer substituir” (**personalidade**).

B – Errada. É possível a aplicação de penalidade prevista no Estatuto do Policial Militar, mas não se trata de “imediata exoneração”. Ademais, é possível o reconhecimento do vínculo com empresa privada.

C – Errada. O fato de ser servidor militar não impede o reconhecimento do vínculo com empresa privada, nos termos da Súmula 386 do TST.

D – Errada. De fato, trata-se de um **trabalho proibido**, pois o policial militar está obrigado, por normas administrativas da Corporação, a não trabalhar em outros locais. Entretanto, caso ocorra tal labor, é possível o reconhecimento do vínculo, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar.

E – Errada. O reconhecimento do vínculo de emprego não impede a aplicação de penalidades prevista no Estatuto do Policial Militar.

Gabarito: A

20. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018)

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

- a) formal autônoma, material heterônima e formal autônoma.
- b) material autônoma, formal heterônima e formal autônoma.
- c) formal autônoma, material heterônima e material heterônima.
- d) material heterônima, formal autônoma e material heterônima.
- e) formal heterônima, formal autônoma e formal autônoma.

RESOLUÇÃO:

Primeiramente, é importante lembrar a diferença entre fonte material e fonte formal: a fonte material corresponde aos movimentos sociais que precedem a edição de normas, ao passo que a fonte formal corresponde à norma exteriorizada, formalizada.

★ **Dica para memorizar:** “M” de “materiais”, “M” de “movimentos sociais”.

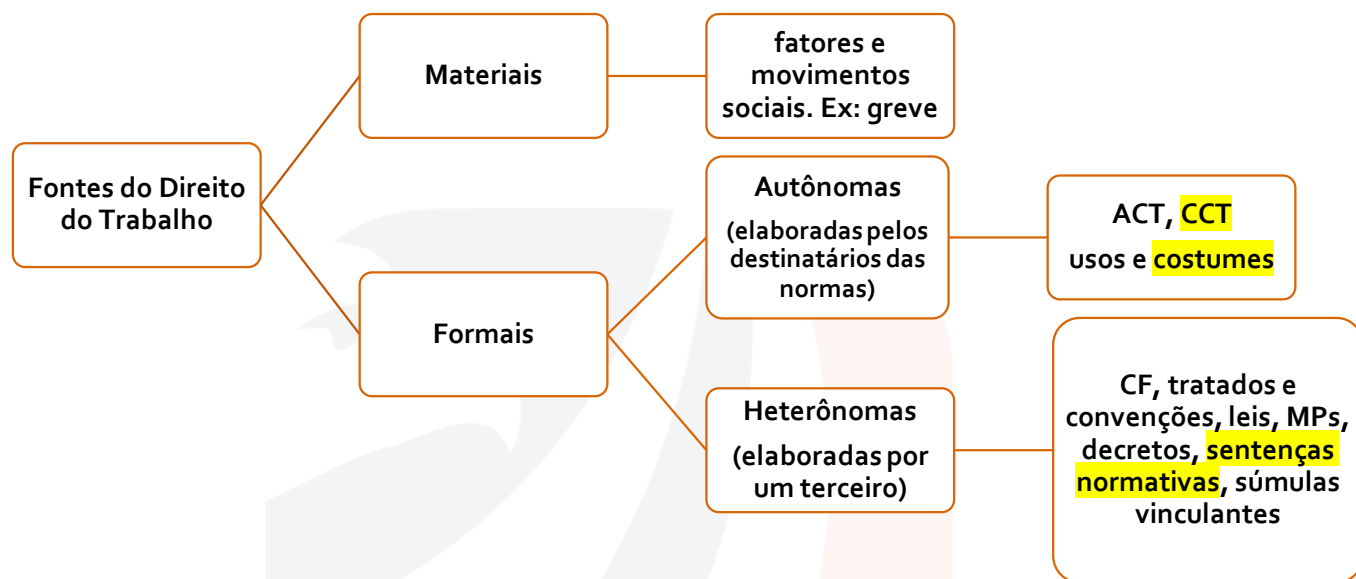
Das três fontes mencionadas na questão, nenhuma delas corresponde a movimentos anteriores à norma. Então, já podemos excluir as alternativas A, B, C e D, pois todas contêm “fonte material” nas opções apresentadas. Agora, vamos analisar cada uma das fontes apresentadas no enunciado:

A **sentença normativa** é a decisão emanada pelo Poder Judiciário para solucionar um dissídio coletivo. Por ser uma norma imposta por um terceiro (no caso, o Estado), é classificada como **fonte formal heterônoma**.

Os **costumes** são práticas habituais adotadas no contexto de uma determinada região ou da própria empresa, sendo aplicável a outros trabalhadores que se encontrem no mesmo contexto. Como são práticas adotadas pelas próprias classes envolvidas, classificam-se como **fonte formal autônoma**.

A **Convenção Coletiva de Trabalho** é a norma elaborada como fruto da negociação coletiva realizada empregados e empregadores, representados pelos respectivos sindicatos. Como é elaborada pelos próprios destinatários das normas, classifica-se como **fonte formal autônoma**.

Veja, no esquema a seguir, onde se encontram as fontes mencionadas no enunciado (sentenças normativas, costumes e Convenção Coletiva de Trabalho).



Portanto, respectivamente, as fontes apresentadas classificam-se em: formal heterônima, formal autônoma e formal autônoma.

Gabarito: E

Lista de questões

1. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

Robson foi contratado pela empresa International Meal do Brasil Ltda. em regime de trabalho de tempo parcial, com duração de 20 horas semanais. Durante os últimos seis meses de trabalho, Robson fez 6 horas extras semanais. Robson requereu a seu empregador, 15 dias antes do término do período aquisitivo, a conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário, o que foi recusado pelo empregador, sob a alegação de ser incabível o abono de férias nos contratos de trabalho em regime de tempo parcial. Em relação a essa situação,

- a) Robson não poderia ter feito horas extras, tendo em vista que as mesmas são vedadas nessa modalidade de contratação.
- b) as horas extras somente poderiam ter sido prestadas se a jornada semanal fosse de 26 horas.
- c) as horas extras deverão ser pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal, não havendo nessa modalidade de contratação a possibilidade de compensação.
- d) o abono de férias somente pode ser concedido, a requerimento do empregado, quando as férias tiverem duração de trinta dias, o que não ocorre no regime de trabalho de tempo parcial.
- e) é facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

2. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

Em relação ao descanso semanal remunerado, o TST adota entendimento pacífico no sentido de que

- a) ao empregado pracista não é devida a remuneração do repouso semanal.
- b) é reconhecido o direito ao acréscimo de 1/4 a título de repouso semanal, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia, ao professor que recebe salário à base de hora-aula.
- c) o adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados.
- d) a concessão do intervalo para repouso semanal, descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 horas.
- e) a majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina e do aviso prévio.

3. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

Marinela trabalhou como professora em um Colégio no período de 15/03/2015 a 30/11/2016, quando foi dispensada sem justa causa sob a alegação de necessidade de diminuição de custo. Foi recontratada pelo mesmo Colégio em 03/03/2017, para exercício das mesmas funções, mas com salário reduzido em 20%, em razão da redução da carga horária imposta pelo empregador, sem que tenha havido diminuição do número de alunos da escola. Tendo sido novamente dispensada em 30/11/2017, pretende ingressar em juízo para, pleiteando a unicidade contratual, requerer as diferenças decorrentes da redução salarial, bem como os respectivos reflexos e, ainda, em relação ao

primeiro período de trabalho, o vale transporte que não foi concedido. Considerando as disposições legais e o entendimento pacífico do TST,

a) em razão da unicidade contratual, que pode ser reconhecida pelo exíguo tempo entre a dispensa e a reconstrução, a redução da carga horária do professor, sem que haja diminuição do número de alunos, constitui alteração contratual, sendo ilícita a redução salarial imposta.

b) a redução da carga horária do professor sempre é possível, tratando-se de alteração contratual admitida pelo ordenamento jurídico, não importando haver unicidade contratual.

c) não há que se falar no caso em unicidade contratual, tendo em vista que os contratos são distintos, definidos por ano letivo, o que implica em validade da redução da carga horária, não restando caracterizada redução salarial.

d) a pretensão em relação ao vale transporte prescreve em 30/11/2018 e o pedido de diferenças salariais decorrentes da redução salarial imposta pelo empregador, e os consequentes reflexos, prescreve em 30/11/2019.

e) em razão da unicidade contratual, as pretensões prescrevem em 30/11/2019, com exceção dos reflexos das diferenças salariais no FGTS, que prescrevem em 30/11/2022

4. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

A contribuição para o PIS/PASEP será apurada mensalmente

a) pelas pessoas jurídicas de direito privado e as que lhes são equiparadas pela legislação do imposto de renda, inclusive as empresas públicas e as sociedades de economia mista e suas subsidiárias, com base no faturamento anual.

b) pelas pessoas jurídicas de direito público interno, com base no valor mensal das receitas correntes arrecadadas e das transferências correntes e de capital recebidas.

c) e as sociedades cooperativas, além da contribuição sobre a folha de pagamento mensal, pagarão, também, a contribuição calculada com base no faturamento anual, em relação às receitas decorrentes de operações praticadas com não associados.

d) e, para determinação da base de cálculo do PIS/PASEP, são incluídas, entre as receitas das autarquias, os recursos classificados como receitas do Tesouro Nacional nos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União.

e) e, para determinação da base de cálculo do PIS/PASEP, são incluídas, entre as receitas das autarquias, os recursos derivados da distribuição das cotas tributárias do ente instituidor.

5. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

A empresa SMG Logística Ltda. concedeu férias à sua empregada Valéria, referentes ao período aquisitivo 2015/2016. Considerando que Valéria faltou ao trabalho 12 dias injustificadamente durante o período aquisitivo, que requereu abono de férias 20 dias antes do término do período aquisitivo e que as férias foram concedidas a partir de 01/03/2018, de acordo com a legislação aplicável, a empregada gozou

a) 24 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, além do abono de férias.

- b) 24 dias de férias, recebeu a remuneração das férias de forma simples, além do abono de férias.
- c) 30 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, mas não recebeu o abono de férias, que foi requerido fora do prazo legal.
- d) 18 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, além do abono de férias.
- e) 18 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, mas não recebeu o abono de férias, que foi requerido fora do prazo legal.

6. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

Considerando as disposições da Lei no 13.467/2017, são válidas as cláusulas de acordo coletivo de trabalho que estipulem

- a) possibilidade de redução em 4 horas da jornada semanal em atividades insalubres, caso em que não haverá o pagamento do adicional respectivo; pagamento do 13º salário no seu valor nominal integral, mas em 4 parcelas distribuídas ao longo do ano; ultratividade das cláusulas que estipulem vantagens individualmente adquiridas.
- b) taxa negocial a ser descontada dos salários dos integrantes da categoria, independentemente de autorização; aviso prévio de 30 dias para todos os trabalhadores da categoria, independentemente do tempo de serviço; intervalo intrajornada com duração de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas.
- c) intervalo intrajornada com duração de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas; pagamento do 13º salário no seu valor nominal integral, mas em 4 parcelas distribuídas ao longo do ano; remuneração por desempenho individual.
- d) prêmio de incentivo em bens ou serviços; taxa negocial a ser descontada dos salários dos integrantes da categoria, independentemente de autorização; pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais.
- e) regime de sobreaviso; modalidade de registro da jornada de trabalho; ultratividade das cláusulas que estipulem vantagens individualmente adquiridas.

7. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018)

O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei no 8.069/1990) prevê normas relativas ao direito à profissionalização e à proteção no trabalho, entre as quais,

- a) ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado trabalho noturno, realizado entre as vinte horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.
- b) ao adolescente até dezesseis anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem, após o que, na condição de aprendiz, passa a receber salário.

c) a formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; horário especial para o exercício das atividades.

d) o programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental com fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

e) no trabalho educativo o adolescente não pode receber qualquer valor a título de remuneração pelo trabalho efetuado ou pela participação na venda dos produtos de seu trabalho, sob pena de desvirtuamento da finalidade e descaracterização do trabalho educativo.

8. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Sobre grupo econômico e implicações no contrato de trabalho, considere:

As empresas que integram um grupo econômico respondem solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, quando, mesmo guardando cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, exceto se possuírem cada uma sua autonomia.

II. Para a configuração do grupo econômico, é necessário que haja identidade de sócios, independentemente da demonstração de interesse integrado, comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

III. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a ordem de preferência.

IV. O sócio retirante responderá subsidiariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Está correto o que consta de

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

9. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Quanto à terceirização,

- a) considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, exceto sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.
- b) o capital social mínimo exigido para o funcionamento de empresa de prestação de serviços a terceiros, com mais de vinte e até cinquenta empregados, é de R\$ 25.000,00.
- c) são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a terceiros, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas à alimentação garantidas aos empregados da contratante, desde que não oferecida em refeitórios.
- d) o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.
- e) nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 25% dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

10. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Sandra Feitosa, nascida em 01/03/1959, foi contratada, juntamente com seu marido, João Feitosa, nascido em 07/01/1958, para trabalhar na empresa Zigma. Sandra ocupava o cargo de Gerente Comercial e João, o cargo de Vendedor, estando subordinado à sua esposa. Sandra e João programaram uma viagem de férias de 30 dias, prevista para dezembro, e solicitaram ao departamento de recursos humanos a concessão das férias nesse período. O departamento de recursos humanos da empresa negou o pedido de férias, sob o fundamento de que as férias conjuntas prejudicariam a área comercial, em razão da ausência de dois empregados e do aumento das vendas no mês de dezembro. Em função disso, a empresa Zigma determinou que Sandra e João usufríssem as férias em três períodos, sendo o primeiro de 15 dias, o segundo de 10 dias e o último de 5 dias. Diante do exposto,

- a) a empresa não pode negar o pedido de concessão de férias, uma vez que os membros de uma família, que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem.
- b) a empresa não pode negar o pedido de concessão de férias, porque compete aos empregados escolher a época que melhor consulte seus interesses para descansar.
- c) o fracionamento da concessão das férias de Sandra e João depende da concordância dos empregados.
- d) aos maiores de 50 anos de idade, como Sandra e João, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.
- e) o fracionamento da concessão das férias de Sandra e João poderá ocorrer apenas em casos excepcionais e desde que cada período não seja inferior a 10 dias.

11. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Sobre salário e remuneração,

a) consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

b) as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo e diárias para viagem, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

c) prêmios são as liberalidades concedidas em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, pelo empregador, em razão de seu poder potestativo, ao empregado ou a grupo de empregados, independentemente do exercício de suas atividades.

d) as importâncias pagas a título de auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, salvo se habituais.

d) o pagamento do salário e comissões, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 mês.

12. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

No tocante ao trabalho do menor,

a) o empregado estudante, menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares, sendo vedado seu fracionamento.

b) considera-se menor o trabalhador de 12 até 18 anos, sendo vedado o trabalho aos menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 12 anos.

c) ao menor não será permitido o trabalho nos locais e serviços perigosos ou insalubres, exceto quando houver autorização expressa do responsável legal.

d) a remuneração que o adolescente receber pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho desfigura o caráter educativo da aprendizagem, posto que o aspecto produtivo prevalecerá sobre as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando.

e) a formação técnico-profissional garantirá ao menor aprendiz acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para o exercício das atividades.

13. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Acerca do direito coletivo do trabalho e da organização sindical,

a) dentre outros requisitos, as associações profissionais, para serem reconhecidas como sindicatos, deverão reunir um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar

de associação de empregadores; ou um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal.

b) excepcionalmente, o Ministro do Trabalho poderá autorizar o reconhecimento de mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional em uma dada base territorial.

c) o ocupante de cargo eletivo no sindicato poderá, mediante autorização do Presidente, cumular seu exercício com o emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade sindical de grau superior.

d) é exigida a qualidade de sindicalizado para o exercício de qualquer função representativa de categoria econômica ou profissional, em órgão oficial de deliberação coletiva, bem como para o gozo de favores ou isenções tributárias, inclusive em se tratando de atividades não econômicas.

e) os bens imóveis das entidades sindicais não serão alienados sem a prévia autorização das respectivas assembleias gerais, reunidas com a presença da maioria absoluta dos associados com direito a voto ou dos Conselhos de Representantes com a maioria absoluta dos seus membros, salvo se houver autorização expressa e avaliação prévia realizada pela Caixa Econômica Federal.

14. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário,

a) até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento.

b) até 2 dias consecutivos ou não, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

c) até 3 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

d) até 2 dias por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica.

e) pelo tempo que se fizer necessário, para estudar e realizar provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

15. (FCC – TRT 15ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Na extinção do contrato de trabalho,

a) o pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou somente em dinheiro quando o empregado for analfabeto.

b) qualquer compensação no pagamento não poderá exceder o equivalente ao período do aviso prévio devido ao empregado.

c) a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

d) o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

e) as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas dependem de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

16. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018)

No tocante à prescrição no Direito do Trabalho, considere:

I. O direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contado do término do prazo do período concessivo ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

II. No tocante ao pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância pelo empregador dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários, a prescrição é parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês.

III. Para o empregado urbano ou rural ingressar com reclamação trabalhista, deve-se observar o prazo de dois anos contados da data da cessação do contrato de trabalho e serão abrangidas as verbas pretendidas imediatamente anteriores a cinco anos da data do ajuizamento da ação, exceto o pedido de danos morais, que abrange apenas os últimos três anos.

Está correto o que consta de

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

17. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Lucia e sua empregadora, Transportadora Chega Bem Ltda., acordaram rescindir seu contrato de trabalho que já durava cinco anos. A empresa pagou à Lucia metade do aviso prévio indenizado e metade das férias proporcionais acrescidas de $\frac{1}{3}$. O saldo de salário e o $\frac{1}{3}$ salário proporcional foram pagos integralmente. Foram liberadas as guias para saque dos depósitos do FGTS, com multa de 20%, não sendo entregues as guias para percepção ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego, por não estar previsto este direito à empregada. Tendo em vista o narrado, segundo as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho,

- a) estão incorretas as verbas pagas, fazendo jus Lucia à integralidade das férias proporcionais + $\frac{1}{3}$.
- b) estão corretas as verbas pagas, bem como a liberação apenas das guias para saque do FGTS.

- c) Lucia faz jus ao recebimento das guias para ingresso no Programa do Seguro-Desemprego, devendo requerê-las ao seu empregador.
- d) estão incorretas as verbas pagas, fazendo jus Lucia à multa de 40% sobre o FGTS, já que não possui direito ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.
- e) estão corretas as verbas pagas, entretanto esta modalidade de rescisão do contrato de trabalho deverá, obrigatoriamente, ser homologada perante o sindicato profissional de Lucia ou Ministério do Trabalho.

18. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018)

A empresa Siderúrgica AB S/A possui quatro mil empregados, sendo dois mil e quinhentos trabalhando na matriz em São Paulo (Capital) e mil e quinhentos na cidade de Campinas, Estado de São Paulo. A empresa pretende promover a eleição de comissão de representantes de empregados com a finalidade de promover o entendimento direto com a empregadora. Dessa forma, deverá observar, de acordo com a legislação vigente,

- a) uma única comissão composta por 7 membros representantes de empregados, tendo em vista que os dois estabelecimentos se situam dentro do mesmo Estado.
- b) uma comissão para cada estabelecimento, sendo composta cada uma com 3 membros representantes de empregados.
- c) uma única comissão composta por 5 membros representantes de empregados, tendo em vista que os dois estabelecimentos se situam dentro do mesmo Estado.
- d) uma comissão para cada estabelecimento, sendo composta por 5 membros na cidade de São Paulo e 3 membros na cidade de Campinas.
- e) uma única comissão composta por 3 membros representantes de empregados, tendo em vista que os dois estabelecimentos se situam dentro do mesmo Estado.

19. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018)

Cícero é policial militar e cumpre escala 12 x 36 horas no seu batalhão. Nas folgas, presta serviço como segurança de um supermercado, recebendo ordens do gerente e um valor fixo mensal, não podendo se fazer substituir no desempenho de suas funções. Nesse caso, de acordo com o entendimento sumulado do TST,

- a) Cícero poderá ter o vínculo de emprego reconhecido, desde que presentes os requisitos legais, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. b) haverá a imediata exoneração de Cícero de suas funções como policial militar, não ocorrendo também o reconhecimento do vínculo de emprego.
- c) Cícero não poderá ter o vínculo empregatício reconhecido, mesmo que presentes os requisitos legais, por ser servidor público militar, o que impede o contrato de emprego com empresa privada.
- d) trata-se de trabalho proibido, portanto, não gera vínculo empregatício, além de Cícero vir a sofrer penalidade administrativa prevista no Estatuto do Policial Militar.

e) Cícero poderá ter o vínculo de emprego reconhecido, desde que presentes os requisitos legais, ficando impedida a Administração pública, neste caso, de aplicar penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

20. (FCC – TRT 15ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018)

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

- a) formal autônoma, material heterônima e formal autônoma.
 - b) material autônoma, formal heterônima e formal autônoma.
 - c) formal autônoma, material heterônima e material heterônima.
 - d) material heterônima, formal autônoma e material heterônima.
 - e) formal heterônima, formal autônoma e formal autônoma.
-

Gabarito

1. E
2. C
3. A
4. B
5. A
6. C
7. C
8. D
9. D
10. C
11. A
12. E
13. A
14. A
15. C
16. B
17. A
18. C
19. A
20. E