



DIREITO DO TRABALHO

PROVA PFN 2012 / ESAF

95- Marque a opção que não está de acordo com as orientações jurisprudenciais e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

- A)** Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.
- b) Não são convalidados os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após ulterior privatização do ente.
- c) 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.
- d) A responsabilidade subsidiária dos entes da Administração Pública direta e indireta em contratos de prestação de serviços não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
- e) Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação, tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

Marque a opção que não está de acordo com as orientações jurisprudenciais e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

- a) Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

Orientação Jurisprudencial nº 191, da SDI-I, do TST:

CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. (nova redação) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

DIFERENTE

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

Responsabilidade Subsidiária

Súmula nº 331 do TST

- **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

...

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

...

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Responsabilidades SOLIDÁRIA

CLT- Trabalhador Urbano

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

- **Lei nº 5.889/73 – Lei do Trabalho Rural**
- **Art. 3º, § 2º** - Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Marque a opção que não está de acordo com as orientações jurisprudenciais e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

- b) Não são convalidados os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após ulterior privatização do ente.

Súmula 430, do TST:

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. NULIDADE. ULTERIOR PRIVATIZAÇÃO. CONVALIDAÇÃO. INSUBSISTÊNCIA DO VÍCIO - Res. 177/2012, DEJT divulgado em 13, 14 e 15.02.2012

Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização.

Marque a opção que não está de acordo com as orientações jurisprudenciais e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

c) 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.

Súmula 386, do TST:

POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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. (ex-OJ nº 167 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

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

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

Art. 442, da CLT: Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Marque a opção que não está de acordo com as orientações jurisprudenciais e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

- D) A responsabilidade subsidiária dos entes da Administração Pública direta e indireta em contratos de prestação de serviços não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

Súmula 331, item V, do TST:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

(...)

- V - Os entes integrantes da **Administração Pública direta e indireta** respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso **evidenciada a sua conduta culposa** no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

Marque a opção que não está de acordo com as orientações jurisprudenciais e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

- e) Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação, tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

Súmula 372, do TST:

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1)

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

PROVA PFN 2007 / ESAF

92- No que pertine à JORNADA DE TRABALHO, indique a opção correta.

- a) A legislação trabalhista pontua que a jornada de trabalho que não suporta controle e fiscalização por parte do empregador não rende ensejo ao pagamento das horas extras eventualmente laboradas.
- b) Na jornada contínua e excedente a seis horas diárias, a concessão de intervalo para repouso ou alimentação é obrigatória, a qual será de no mínimo duas horas e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de três horas.
- c) Serão descontadas e computadas como jornada extraordinária as variações de horário consignadas em registro de ponto que não excedam a cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.
- d) Na jornada de trabalho cuja duração ultrapasse a quatro e não exceda a seis horas diárias, o intervalo intrajornada não será obrigatório considerando-se a curta duração do labor.

PROVA PFN 2007 / ESAF

No que pertine à JORNADA DE TRABALHO, indique a opção correta.

a) A legislação trabalhista pontua que a jornada de trabalho que não suporta controle e fiscalização por parte do empregador não rende ensejo ao pagamento das horas extras eventualmente laboradas.

Art. 62, da CLT: Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

PROVA PFN 2007 / ESAF

No que pertine à JORNADA DE TRABALHO, indique a opção correta.

b) Na jornada contínua e excedente a seis horas diárias, a concessão de intervalo para repouso ou alimentação é obrigatória, a qual será de no mínimo duas horas e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de três horas.

Art. 71, da CLT: Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

REDUÇÃO- AMPLIAÇÃO E SUPRESSÃO OU NÃO CONCESSÃO- PODEM???

Redução

Art.71-§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Supressão ou redução do intervalo por Norma Coletiva- Não permitido

S.437-II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafianço à negociação coletiva.

Exceção- Art.71- § 5º O intervalo expresso no caput **poderá ser reduzido e/ou fracionado**, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os **motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros**, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Ampliação do Intervalo Intra jornada

Art. 71, da CLT: Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, **salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.**

Não Concessão

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Não concessão total ou parcial

Súmula nº 437 do TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a nãoconcessão ou a concessão parcial do intervalo intra jornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

No que pertine à JORNADA DE TRABALHO, indique a opção correta.

c) Serão descontadas e computadas como jornada extraordinária as variações de horário consignadas em registro de ponto que não excedam a cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Art. 58, da CLT:...

§ 1º **Não serão descontadas** nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Súmula nº 366 do TST

CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

No que pertine à JORNADA DE TRABALHO, indique a opção correta.

d) Na jornada de trabalho cuja duração ultrapasse a quatro e não exceda a seis horas diárias, o intervalo intrajornada não será obrigatório considerando-se a curta duração do labor.

Art. 71, da CLT:

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

- No que pertine à JORNADA DE TRABALHO, indique a opção correta.
- e) Nas atividades legalmente consideradas insalubres a prorrogação da jornada de trabalho, desde que ultimada via acordo escrito, poderá ser livremente ajustada, sendo despendida licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.
- **Art. 60, da CLT:** Nas **atividades insalubres**, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "[Da Segurança e da Medicina do Trabalho](#)", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer **prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia** das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim

PROVA PFN 2006 / ESAF

61- Assinale a afirmação incorreta.

- a) Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.
- b) Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.
- c) Os intervalos de descanso intrajornada não serão computados na jornada de trabalho.
- d) Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.
- e) Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos, observado o limite máximo de 20 (vinte) minutos diários.

PROVA PFN 2006 / ESAF

61- Assinale a afirmação incorreta.

a) Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais

- **Art. 58-A.** Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.
- § 1º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

OJ 358, da SDI-I, do TST:

SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE (DJ 14.03.2008).

Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

61-Assinale a afirmação incorreta.

- b) Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 66, da CLT - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

OJ 355, da SDI-I, do TST:

INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008).

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

61- Assinale a afirmação incorreta.

c) Os intervalos de descanso intrajornada não serão computados na jornada de trabalho.

Art. 71, da CLT - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

Art. 72, da CLT - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

61- Assinale a afirmação incorreta.

d) Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

RELEMBRANDO-Art. 58-A, da CLT. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Art. 59 - ...

§ 4º - Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

61- Assinale a afirmação incorreta.

e) Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos, observado o limite máximo de 20 (vinte) minutos diários.

Art.58-§ 1º – Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

PROVA PFN 2006 / ESAF

62- Assinale a afirmação incorreta.

- a) Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, permanecer em gozo de licença, com percepção de salário, por mais de 30 (trinta) dias.
- b) Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.
- c) O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá o direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.
- d) As férias coletivas anuais poderão ser gozadas em três períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.
- e) O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo

62- Assinale a afirmação incorreta.

a) Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, permanecer em gozo de licença, com percepção de salário, por mais de 30 (trinta) dias.

PERDA DO DIREITO DE FÉRIAS

Art. 133, da CLT: Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

62- Assinale a afirmação incorreta.

-
- b) Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

Art. 134, da CLT- REGRA- CAPUT: 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.

EXCEÇÕES:

§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

62- Assinale a afirmação incorreta.

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

Art. 136 DA CLT- REGRA – A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do [empregador](#).

EXCEÇÕES:

§ 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.

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

62- Assinale a afirmação incorreta.

- d) As férias coletivas anuais poderão ser gozadas em três períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

Art. 139, da CLT - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

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

§ 1º - **Somente em casos excepcionais** serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

- 62- Assinale a afirmação incorreta.
-
- e) O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo
- **Art. 143, da CLT** - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes

PROVA PFN 2006 / ESAF

92- Os direitos trabalhistas devidos ao empregado por força da extinção do contrato de trabalho variam conforme a modalidade da extinção. A esse respeito, assinale a opção incorreta.

- a) No pedido de demissão, são devidos ao empregado saldo de salários, aviso-prévio, 13o salário e férias.
- b) Na dispensa com justa causa, são devidos ao empregado saldo de salários e férias.
- c) Na dispensa indireta, são devidos ao empregado os mesmos direitos decorrentes da dispensa sem justa causa, inclusive a indenização correspondente a 40% (quarenta por cento) dos depósitos na conta vinculada do FGTS.
- d) Na culpa recíproca, a indenização devida ao empregado corresponde a 20% (vinte por cento) dos depósitos na conta vinculada do FGTS.
- e) Na extinção da empresa por força maior, a indenização devida ao empregado corresponde a 20% (vinte por cento) dos depósitos na conta vinculada do FGTS

92- Os direitos trabalhistas devidos ao empregado por força da extinção do contrato de trabalho variam conforme a modalidade da extinção. A esse respeito, assinale a opção incorreta.

a) No pedido de demissão, são devidos ao empregado saldo de salários, aviso-prévio, 13o salário e férias.

- **Art. 487 – Não havendo prazo estipulado**, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:
-
- § 1º – A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.
- § 2º – A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.
- **Súmula nº 261 do TST**
- **FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**
- O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

92- Os direitos trabalhistas devidos ao empregado por força da extinção do contrato de trabalho variam conforme a modalidade da extinção. A esse respeito, assinale a opção incorreta.

b) Na dispensa com justa causa, são devidos ao empregado saldo de salários e férias.

- **Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:**
- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

92- Os direitos trabalhistas devidos ao empregado por força da extinção do contrato de trabalho variam conforme a modalidade da extinção. A esse respeito, assinale a opção incorreta.

c) Na dispensa indireta, são devidos ao empregado os mesmos direitos decorrentes da dispensa sem justa causa, inclusive a indenização correspondente a 40% (quarenta por cento) dos depósitos na conta vinculada do FGTS.

- **Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:**
 - a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
 - b) for tratado pelo empregador OU por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 - c) correr perigo manifesto de mal considerável;
 - d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

92- Os direitos trabalhistas devidos ao empregado por força da extinção do contrato de trabalho variam conforme a modalidade da extinção. A esse respeito, assinale a opção incorreta.

d) Na culpa recíproca, a indenização devida ao empregado corresponde a 20% (vinte por cento) dos depósitos na conta vinculada do FGTS.

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade

Súmula nº 14 do TST

- **CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**
- Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

92- Os direitos trabalhistas devidos ao empregado por força da extinção do contrato de trabalho variam conforme a modalidade da extinção. A esse respeito, assinale a opção incorreta.

e) Na extinção da empresa por força maior, a indenização devida ao empregado corresponde a 20% (vinte por cento) dos depósitos na conta vinculada do FGTS

- **Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior** que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:
- **I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;**
- **II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;**
- **III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.**

- **Art. 477 –...**
 - § 1º – O PEDIDO DE DEMISSÃO OU RECIBO DE QUITAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, firmado por empregado com MAIS DE 1 (UM) ANO DE SERVIÇO, SÓ SERÁ VÁLIDO quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.
- - § 2º – O INSTRUMENTO DE RESCISÃO OU RECIBO DE QUITAÇÃO, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, DEVE TER ESPECIFICADA A NATUREZA DE CADA PARCELA paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.
- .§ 3º – Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.
- § 6º – O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:
 - a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
 - b) 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.