



DIREITO DO TRABALHO

PROVA AGU 2012 / CESPE

RELAÇÃO DE EMPREGO E CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

Com base na CLT, julgue os itens seguintes, a respeito da relação de emprego e do contrato individual de trabalho.

Questão 173. As cooperativas de trabalhadores, quando regulares, não estabelecem com os respectivos associados relação de emprego, nem assim entre estes e os tomadores dos serviços contratados da cooperativa.

Art. 442, § único, da CLT: Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

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

RELAÇÃO DE EMPREGO E CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

Com base na CLT, julgue os itens seguintes, a respeito da relação de emprego e do contrato individual de trabalho.

Questão 174. A lei considera empregado a pessoa física que, em caráter não eventual e mediante relação de subordinação e contraprestação salarial, presta serviços a outrem, denominado empregador.

SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO – EMPREGADO E EMPREGADOR

1)EMPREGADO

CONCEITO.

Art. 3º, 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.

CARACTERÍSTICAS

===PESSOALIDADE

===NÃO EVENTUALIDADE

===SUBORDINAÇÃO

=== ONEROSIDADE

- **2) Empregador**

- **CONCEITO**

- Art. 2º da CLT : Empregador é empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

- **EMPREGADOR POR EQUIPARAÇÃO**

- Parágrafo 1º do Art. 2º, da CLT : Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

- **GRUPO ECONÔMICO**

- Parágrafo 2º do art. 2º da CLT: Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo, 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.

- 2) Empregador
- GRUPO ECONÔMICO:
- ===SOLIDARIEDADES ATIVA E PASSIVA
- Parágrafo 2º do art. 2º da CLT: **SOLIDARIEDADE PASSIVA**
- Súmula 129 do TST : **SOLIDARIEDADE ATIVA.**
- A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

Com base na CLT, julgue os itens seguintes, a respeito da relação de emprego e do contrato individual de trabalho.

Questão 174. A lei considera empregado a pessoa física que, em caráter não eventual e mediante relação de subordinação e contraprestação salarial, presta serviços a outrem, denominado empregador.

RELAÇÃO DE EMPREGO E CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

Com base na CLT, julgue os itens seguintes, a respeito da relação de emprego e do contrato individual de trabalho.

Questão 175. O contrato individual deve necessariamente ser escrito, não se admitindo forma tácita de contratação.

FORMA DO CONTRATO DE TRABALHO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

FORMA

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

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

Questão 175. O contrato individual deve necessariamente ser escrito, não se admitindo forma tácita de contratação. **ERRADA!!**

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

ELEMENTOS

Agente capaz

Art. 7º, XXXIII DA CF

- menores de 16 (dezesesseis) anos: absolutamente incapazes, salvo para o labor como aprendizes, a partir dos 14 anos.
- a partir de 16 (dezesesseis) e menores de 18 (dezoito) anos: relativamente incapazes.
- a partir de 18 (dezoito) anos : plenamente capazes.

Higidez na manifestação de vontade (consentimento)

Não-Erro, Dolo, Coação, Simulação, Fraude contra credores, Estado de Perigo e Estado de Lesão

Forma prescrita ou não defesa em lei

Regra - Art. 443 da CLT- o contrato de trabalho é informal (consensual)

Objeto lícito

Não proibido por lei

Ex:Jogo do bicho - OJ SDI-1 n. 199, TST

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

Questão 153. Luís celebrou contrato de experiência, em 12/9/2005, com a pessoa jurídica X. Decorridos 90 dias da data da contratação, X optou não efetivar a contratação de Luís. Entretanto, em 27/1/2006, Luís foi novamente contratado pela pessoa jurídica X. Nessa situação, e considerando a legislação de regência, o segundo contrato de Luís não poderá ser por prazo determinado.

Art. 443, CLT - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por PRAZO DETERMINADO ou indeterminado.

PROVA AGU 2006/CESPE

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO

ESPÉCIE DE CONTRATO DE TRABALHO

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

PREDETERMINAÇÃO DO PRAZO

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de TERMO PREFIXADO ou da EXECUÇÃO DE SERVIÇOS ESPECIFICADOS ou ainda da REALIZAÇÃO DE CERTO ACONTECIMENTO SUSCETÍVEL DE PREVISÃO APROXIMADA.

CONDIÇÕES DE VALIDADE

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

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

PROVA AGU 2006/CESPE

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO.

PRAZO MÁXIMO

Art. 445, CLT - O contrato de trabalho por prazo determinado NÃO PODERÁ SER ESTIPULADO POR MAIS DE 2 (DOIS) ANOS, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. O contrato de EXPERIÊNCIA NÃO PODERÁ EXCEDER DE 90 (NOVENTA) DIAS.

PRORROGAÇÃO

Art. 451, CLT - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for PRORROGADO MAIS DE UMA VEZ PASSARÁ A VIGORAR SEM DETERMINAÇÃO DE PRAZO.

SUCESSIVIDADE

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos

PROVA AGU 2006/CESPE

PROVA AGU 2006/CESPE

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

Questão 153. Luís celebrou contrato de experiência, em 12/9/2005, com a pessoa jurídica X. Decorridos 90 dias da data da contratação, X optou não efetivar a contratação de Luís. Entretanto, em 27/1/2006, Luís foi novamente contratado pela pessoa jurídica X. Nessa situação, e considerando a legislação de regência, o segundo contrato de Luís não poderá ser por prazo determinado.

SUCESSIVIDADE

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro **DE 6 (SEIS) MESES**, a outro contrato por prazo determinado, **SALVO** se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos //

Bloco 2
REMUNERAÇÃO E SALÁRIO.

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO.

Julgue os itens a seguir, acerca de remuneração e salário.

Questão 176. Integram o SALÁRIO não apenas o valor fixo estipulado pela prestação laboral, mas também as comissões, os percentuais, as gratificações, os abonos, as diárias de viagem e as ajudas de custo.

PROVA AGU 2012 / CESPE

- **CONCEITO DE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO**
- **Art. 457** - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

PROVA AGU 2012 / CESPE

- **COMPONENTES DO SALÁRIO**

- **Art. 457... - § 1º** - INTEGRAM O SALÁRIO não só a importância fixa estipulada, como também as COMISSÕES, PERCENTAGENS, GRATIFICAÇÕES AJUSTADAS, DIÁRIAS PARA VIAGENS E ABONOS PAGOS PELO EMPREGADOR

- **AJUDA DE CUSTO E DIÁRIAS PARA VIAGEM**

- **§ 2º** - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.
- **Súmula nº 101 do TST**
- **DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO** . Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.

PROVA AGU 2012 / CESPE

- **Composição do salário – Parcelas salariais**
- Salário base (incluído o salário *in natura* de periodicidade mensal);
- Comissões;
- Percentagens (incluídos os adicionais);
- Gratificações habituais (incluídas as utilidades com periodicidade não mensal);
- Abonos;
- 13º salário;
- Prêmios;
- Diárias para viagem impróprias (sumula 101, TST);

PROVA AGU 2012 / CESPE

- **Composição do salário – PARCELAS NÃO SALARIAIS - Indenizatórias**
- Diárias para viagem próprias;
- Ajudas de custo;
- Vale transporte;
- FGTS;
- Férias não gozadas;
- Aviso prévio indenizado;
- Indenizações por tempo de serviço (arts. 477, 496 e 498 da CLT);
- Indenização especial por dispensa nos 30 dias que antecedem a data-base do empregado (art. 9º da Lei 7238/84 e En: 182, 242 e 314 do TST);
- Indenizações Por adesão a Programa de Demissão Voluntária (OJ 207, SDI1, TST);
- Indenização pelo não recebimento do seguro desemprego por culpa do empregador (súmula 389, TST);
- Indenizações por dano moral, material e acidentário.

PROVA AGU 2012 / CESPE

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO.

Julgue os itens a seguir, acerca de remuneração e salário.

Questão 176. Integram o SALÁRIO não apenas o valor fixo estipulado pela prestação laboral, mas também as comissões, os percentuais, as gratificações, os abonos, as diárias de viagem e as ajudas de custo.

Art. 457...§ 1º: Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO.

Julgue os itens a seguir, acerca de remuneração e salário.

Questão 177. A remuneração do trabalhador compreende, além do salário, também as gorjetas que perceber entre os valores cobrados pela empresa de seus clientes, como adicional nas contas e a destinada à distribuição entre os empregados, não integrando a remuneração, entretanto, as gorjetas dadas espontaneamente pelos clientes ao empregado.

Art. 457, CLT. Conceito

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO.

Questão 177. A remuneração do trabalhador compreende, além do salário, também as gorjetas que perceber entre os valores cobrados pela empresa de seus clientes, como adicional nas contas e a destinada à distribuição entre os empregados, NÃO INTEGRANDO A REMUNERAÇÃO, ENTRETANTO, AS GORJETAS DADAS ESPONTANEAMENTE PELOS CLIENTES AO EMPREGADO.

Art. 457, CLT: Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 3º - CONSIDERA-SE GORJETA NÃO SÓ A IMPORTÂNCIA ESPONTANEAMENTE DADA PELO CLIENTE AO EMPREGADO, COMO TAMBÉM AQUELA QUE FOR COBRADA PELA EMPRESA AO CLIENTE, COMO ADICIONAL NAS CONTAS, A QUALQUER TÍTULO, E DESTINADA A DISTRIBUIÇÃO AOS EMPREGADOS.

Súmula nº 354 do TST

GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO.

Julgue os itens a seguir, acerca de remuneração e salário.

Questão 178. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do contrato de emprego, não deve ser estipulado por período superior a um mês, salvo no que concerne à apuração de comissões, percentagens e gratificações, observada a garantia mínima correspondente ao valor do salário mínimo mensal para os que percebam valores variáveis.

- **Art. 459** - O PAGAMENTO DO SALÁRIO, qualquer que seja modalidade do trabalho, NÃO DEVE SER ESTIPULADO POR PERÍODO SUPERIOR A UM MÊS, SALVO no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.
- § 1º - Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.
- **Súmula nº 381 do TST**
- **CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT .**
- O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º //

Bloco 3

ALTERAÇÃO, SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

No que se refere a alteração, suspensão, interrupção e extinção do contrato de trabalho, julgue os próximos itens.

Questão 180. A jurisprudência do TST tem orientação firme no sentido de que, excetuados os empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, por ser esta equiparada à fazenda pública, os demais empregados públicos de empresas públicas e de sociedades de economia mista, ainda que concursados, podem ter seus contratos de trabalho rescindidos por demissão sem justa causa, por não haver necessidade de motivação do ato de demissão.

Súmula nº 390, do TST.

ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL.

I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.

II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.

OJ 247, SDI-I, TST.

SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE (alterada – Res. nº 143/2007) - DJ 13.11.2007

I - A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade;

II - A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

PROVA AGU 2012 / CESPE

ALTERAÇÃO, SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

No que se refere a alteração, suspensão, interrupção e extinção do contrato de trabalho, julgue os próximos itens.

Questão 180. A jurisprudência do TST tem orientação firme no sentido de que, excetuados os empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, por ser esta equiparada à fazenda pública, os demais empregados públicos de empresas públicas e de sociedades de economia mista, ainda que concursados, podem ter seus contratos de trabalho rescindidos por demissão sem justa causa, por não haver necessidade de motivação do ato de demissão.

OJ 247, SDI-I, TST. SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE.

ALTERAÇÃO, SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

No que se refere a alteração, suspensão, interrupção e extinção do contrato de trabalho, julgue os próximos itens.

Questão 181. Nos contratos individuais de trabalho, apenas é lícita a alteração empreendida por mútuo consentimento, ainda que possa resultar prejuízo ao trabalhador, considerada a caracterização de renúncia recíproca, em que o prejuízo se compensa com promessa futura de melhoria na condição salarial ou de trabalho.

Requisitos da ALTERAÇÃO CONTRATUAL LÍCITA

Art. 468, CLT - Nos contratos individuais de trabalho **SÓ** é lícita a alteração das respectivas condições por **mútuo consentimento**, e ainda assim **desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado**, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

No que se refere a alteração, suspensão, interrupção e extinção do contrato de trabalho, julgue os próximos itens.

Questão 181. Nos contratos individuais de trabalho, apenas é lícita a alteração empreendida por mútuo consentimento, ainda que possa resultar prejuízo ao trabalhador, considerada a caracterização de renúncia recíproca, em que o prejuízo se compensa com promessa futura de melhoria na condição salarial ou de trabalho.

No que se refere a alteração, suspensão, interrupção e extinção do contrato de trabalho, julgue os próximos itens.

Questão 182. A suspensão do contrato de trabalho importará na rescisão indireta do contrato de trabalho apenas se for decretada por período superior a sessenta dias.

Art. 474, CLT - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO

- **Suspensão** : ausência de trabalho
 - ausência de salário
 - ausência de contagem de tempo de serviço (exceções: licença maternidade; afastamento por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional e afastamento para a prestação de serviço militar).
 - Ex: afastamento por doença a partir do 15º dia.
- **Interrupção**: ausência de trabalho
 - manutenção do pagamento de salário
 - contagem de tempo de serviço.
 - Ex: Férias //

BLOCO 4

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA, DIREITO COLETIVO DO TRABALHO, SEGURANÇA E
MEDICINA DO TRABALHO E EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.**

CONSIDERANDO AS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS, JULGUE OS ITENS A SEGUIR.

Questão 183. Suponha que Plínio seja eleito diretor esportivo do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Ensino de São Paulo. Nessa situação hipotética, caso Plínio seja o 15.º diretor da entidade, ele não será detentor de estabilidade sindical.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DIRIGENTE SINDICAL

CF- ART.8º, VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Art. 522, CLT. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.

Súmula nº 369 do TST

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O **art. 522 da CLT** foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

Questão 183. Suponha que Plínio seja eleito diretor esportivo do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Ensino de São Paulo. Nessa situação hipotética, caso Plínio seja o 15.º diretor da entidade, ele não será detentor de estabilidade sindical.

CONSIDERANDO AS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS, JULGUE OS ITENS A SEGUIR.

Questão 184. Considere que uma empregada contratada em 20/11/2006 tenha engravidado no curso da relação de emprego, tendo seu filho nascido no dia 5/12/2008. Nessa situação, a estabilidade da empregada se extinguirá em 5/4/2009.

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Art. 10, inciso II, alínea 'b', do ADCT. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Súmula nº 244 do TST.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

PROVA AGU CESPE/2009

. CONSIDERANDO AS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS, JULGUE OS ITENS A SEGUIR.

Questão 184. Considere que uma empregada contratada em 20/11/2006 tenha engravidado no curso da relação de emprego, tendo seu filho nascido no dia 5/12/2008. Nessa situação, a estabilidade da empregada se extinguirá em 5/4/2009.

Art. 10, inciso II, alínea 'b', do ADCT. Garantia do emprego da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO/SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.

A respeito do direito sindical e do direito coletivo do trabalho, julgue os itens subsequentes.

Questão 183. A participação dos sindicatos é obrigatória na negociação coletiva pertinente à obtenção de convenções coletivas de trabalho, mas facultativa quando envolve acordo coletivo de trabalho, já que, nesse caso, a repercussão é limitada à empresa contratante.

PRINCÍPIO DA INTERVENIÊNCIA SINDICAL OBREIRA

Art. 8º, inciso VI, Constituição Federal. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO/SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.

A respeito do direito sindical e do direito coletivo do trabalho, julgue os itens subsequentes.

Questão 184. O direito de greve é assegurado aos trabalhadores em geral, exceto àqueles envolvidos com atividade considerada essencial, em que o interesse da sociedade prevalece sobre o interesse dos trabalhadores, sendo a paralisação dos serviços, nesse caso, considerada sempre abusiva.

LEI 7.783 DE 1989

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

PROVA AGU CESPE/2012

Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI - compensação bancária.

PROVA AGU CESPE/2012

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO/SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.

A respeito do direito sindical e do direito coletivo do trabalho, julgue os itens subsequentes.

Questão 185. A CRIAÇÃO de entidade sindical incumbe aos integrantes da categoria profissional ou da categoria econômica, vedadas a INTERFERÊNCIA E A INTERVENÇÃO DO ESTADO na organização sindical, sem prejuízo da exigência do REGISTRO perante o órgão competente e a observância à UNICIDADE SINDICAL na MESMA BASE TERRITORIAL, definida esta, no mínimo, pela correspondência à área de um município.

PROVA AGU CESPE/2012

LIBERDADE DE CRIAÇÃO

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

REGISTRO DO SINDICATO

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

Súmula 677, STF.

Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe AO MINISTÉRIO DO TRABALHO PROCEDER AO REGISTRO DAS ENTIDADES SINDICAIS e zelar pela observância do princípio da unicidade.

UNICIDADE SINDICAL

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

PROVA AGU CESPE/2009

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO/SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.

Julgue os itens a seguir, relativos à segurança e medicina do trabalho.

Questão 176. Pode ser considerado praticante de ato ensejador de justa causa o empregado que não observa as instruções dadas pela empresa quanto ao uso do equipamento de proteção individual ou se recusa a utilizá-lo sem justificativa. No que se refere à CLT, embora tal previsão não tenha sido inserida de forma expressa no rol dos fatos que ensejam a justa causa no capítulo dedicado à rescisão do contrato de trabalho, ela está incluída no capítulo que trata da segurança e medicina do trabalho.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.

DEVERES DO EMPREGADOR

Art. 157, CLT - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

DEVERES DO EMPREGADO

Art. 158, CLT - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
- II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

Parágrafo único - CONSTITUI ATO FALTOSO DO EMPREGADO a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Julgue os itens a seguir, relativos à segurança e medicina do trabalho.

Questão 178. Suponha que um empregado trabalhe, desde 20/10/2006, como auxiliar do zelador, em um condomínio com 72 apartamentos, coletando o lixo de 36 apartamentos localizados na entrada A, sem que lhe sejam fornecidas botas nem luvas especiais. Nessa situação, o empregado não tem direito à percepção do adicional de insalubridade.

PROVA AGU CESPE/2009

ATIVIDADES INSALUBRES

Art. 189, CLT - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

À época do concurso, o entendimento estava consubstanciado na OJ 4 da SDI-I, do TST:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIXO URBANO (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula Nº 448) –

- I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.
- II - A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do Ministério do Trabalho.

ATUALMENTE- SUMULA 448 do TST

ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. I - ...

- II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

-
- ESPÉCIES
- **1) Iniciativa do Empregador: SEM JUSTA CAUSA E**
- **POR JUSTA CAUS (ART.482 DA CLT)**
- **VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS**
- **Dispensa sem justa causa**
 - saldo de salário;
 - aviso prévio;
 - férias proporcionais;
 - 13º salário proporcional;
 - levantamento dos depósitos do FGTS;
 - multa de 40% sobre o FGTS;
 - eventuais férias vencidas;
- **Dispensa com justa causa**
 - saldo de salário;
 - eventuais férias vencidas;

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

-
- ESPÉCIES
- **1) Iniciativa do Empregado:**
- **PEDIDO DE DEMISSÃO**
 - saldo de salário;
 - 13º proporcional;
 - férias proporcionais;
 - eventuais férias vencidas;
- **DISPENSA INDIRETA OU RESCISÃO INDIRETA (JUSTA CAUSA)- ART.483 CLT**

MESMAS PARCELAS DE DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

-
- ESPÉCIES
- **Morte do empregado**
- saldo de salário;
- saldo de salário;
- levantamento do FGTS;
- férias proporcionais;
- 13º proporcional;
- eventuais férias vencidas;
- **Morte do empregador pessoa física**
- Permite que o empregado pleiteie, caso queira, a rescisão indireta do contrato de trabalho.
- **Extinção da empresa**
- O obreiro fará jus a todas as verbas comuns à dispensa sem justa causa, caso a extinção da empresa não esteja fundada em força maior, oportunidade em que as verbas devidas serão pagas pela metade ao empregado, com exceção do aviso prévio, que não será devido.
-

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

-
- ESPÉCIES
- **Culpa recíproca**
 - saldo de salário;
 - 50% do aviso prévio;
 - 50% das férias proporcionais;
 - 50% do 13º salário proporcional;
 - levantamento dos depósitos do FGTS;
 - multa de 20% sobre o FGTS;
 - eventuais férias vencidas integrais;
- **Falência**
 - O empregado tem o direito a todas as verbas comuns à dispensa sem justa causa.
- **Fato do príncipe**
 - Devidas todas as verbas comuns à dispensa sem justa causa. MAS, as verbas **estritamente** rescisórias serão suportadas pela autoridade pública responsável;