

RESOLUÇÃO DE QUESTÕES

CONCURSO DE PROCURADOR DO MUNICÍPIO DE SALVADOR - BAHIA

ADRIANA WYZYKOWSKI

Professora e advogada



Facebook: Adriana Wyzykowski

Email: adrianawyzy@globo.com

QUESTÃO 1

PROCURADOR MUNICIPAL CESPE - 2010 - NATAL –RN

Com relação ao direito do trabalho, assinale a opção correta.

- A) Seu estudo abrange qualquer modalidade de trabalho.
- B) Qualquer trabalhador é amparado pelo direito do trabalho, no que se inclui o religioso, o funcionário público e o autônomo.
- C) Estuda as medidas de proteção do trabalho exercidas pelos trabalhadores e empregadores.
- D) Limita-se às medidas de proteção da relação de trabalho subordinado.

Gabarito: ANULADA

Relação de trabalho x Relação de emprego

Relação de emprego (art. 2º e 3º da CLT):

- Pessoalidade
- Não-eventualidade
- Onerosidade
- Subordinação Jurídica

QUESTÃO 2

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO PIAUÍ PGE – PI – CESPE/2013

Acerca do contrato de trabalho, assinale a opção correta.

- A) A onerosidade, um dos requisitos da relação de emprego, consiste no pagamento de salário em pecúnia, e não abrange salário em utilidade.
- B) A exclusividade, que se refere à impossibilidade de o trabalhador acumular vários empregos, sob pena de descaracterizar a relação empregatícia, constitui requisito da relação de emprego.
- C) No direito do trabalho brasileiro, adota-se a teoria segundo a qual a não eventualidade na relação de emprego está relacionada ao empregado, isto é, à necessidade permanente de a prestação de serviço ser habitual, de modo a garantir o emprego do trabalhador.
- D) Na relação de emprego, o trabalho em si não é uma obrigação personalíssima, visto que pode ser executado por outros; personalíssima é a obrigação que decorre do contrato.
- E) A subordinação indireta caracteriza-se pela relação de trabalho de coordenação em que haja subordinação atenuada.

Gabarito: D

QUESTÃO 3

SPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - PROCURADOR MUNICIPAL

Acerca da relação de emprego e seus integrantes, assim como os requisitos, direitos e obrigações para as diversas modalidades de contrato de trabalho, julgue os itens que se seguem.

Considera-se empregado, urbano ou rural, a pessoa física que prestar serviços remunerados de natureza não eventual a outrem, que pode ser pessoa física ou jurídica, considerada como seu empregador, ao qual será subordinado.

Gabarito: CERTO

QUESTÃO 4

SPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - PROCURADOR MUNICIPAL

Acerca da relação de emprego e seus integrantes, assim como os requisitos, direitos e obrigações para as diversas modalidades de contrato de trabalho, julgue os itens que se seguem.

O empregado doméstico distingue-se dos demais empregados em geral porque mantém vínculo de emprego com pessoa física e respectiva família para desempenhar serviços no âmbito da residência destes, possuindo, por conta de comando constitucional, direitos diferenciados ou reduzidos à conta dessa peculiaridade.

Gabarito à época do concurso: CERTO

Hoje: Errado. Vide EC 72/2013

QUESTÃO 5

SPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - PROCURADOR MUNICIPAL

Acerca da relação de emprego e seus integrantes, assim como os requisitos, direitos e obrigações para as diversas modalidades de contrato de trabalho, julgue os itens que se seguem.

As empresas de um mesmo grupo econômico podem ser responsabilizadas subsidiariamente pelo que qualquer outra dele integrante inadimplir, já que, embora não possam ser consideradas como empregadoras únicas, o fato de terem laços comerciais e benefícios, diretos ou indiretos, decorrentes da prestação de serviços pelo trabalhador resulta que todas possam ser chamadas a responder por eventuais créditos trabalhistas devidos.

Gabarito: ERRADO

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

§ 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.

QUESTÃO 6

SPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - PROCURADOR MUNICIPAL

Acerca da relação de emprego e seus integrantes, assim como os requisitos, direitos e obrigações para as diversas modalidades de contrato de trabalho, julgue os itens que se seguem.

O contrato de trabalho deverá sempre ser anotado na CTPS, sob pena de ser considerado o trabalho prestado como mera empreitada ou serviço autônomo, sem gerar ao trabalhador os direitos próprios de empregado.

Gabarito: ERRADO

QUESTÃO 7

SPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - PROCURADOR MUNICIPAL

A jurisprudência trabalhista tem orientado as responsabilidades em caso de terceirização de mão-de-obra, sobretudo quando envolvido, na condição de tomador dos serviços, o poder público. Também passou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a orientar, por súmula, os casos de contratos nulos de emprego no âmbito do poder público, assim como seus efeitos. Acerca desse tema, julgue os itens seguintes:

Por conta da exigência constitucional de prévio concurso público, no âmbito da administração pública não é possível considerar qualquer vínculo de emprego com o trabalhador que lhe haja prestado serviços por empresa interposta.

Gabarito: CERTO

SÚMULA 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

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

QUESTÃO 8

SPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - PROCURADOR MUNICIPAL

A jurisprudência trabalhista tem orientado as responsabilidades em caso de terceirização de mão-de-obra, sobretudo quando envolvido, na condição de tomador dos serviços, o poder público. Também passou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a orientar, por súmula, os casos de contratos nulos de emprego no âmbito do poder público, assim como seus efeitos. Acerca desse tema, julgue os itens seguintes.

No âmbito das relações privadas, é ilegal a terceirização de mão-de-obra, exceto se for o caso de trabalho temporário, serviços de vigilância e de conservação e limpeza ou serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador dos serviços, desde que não configurada a pessoalidade e a subordinação direta entre este e o trabalhador.

Gabarito: CERTO

SÚMULA 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

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

[...]

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

QUESTÃO 9

SPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - PROCURADOR MUNICIPAL

A jurisprudência trabalhista tem orientado as responsabilidades em caso de terceirização de mão-de-obra, sobretudo quando envolvido, na condição de tomador dos serviços, o poder público. Também passou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a orientar, por súmula, os casos de contratos nulos de emprego no âmbito do poder público, assim como seus efeitos. Acerca desse tema, julgue os itens seguintes.

O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilização subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, exceto quando o tomador for órgão da administração pública direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, quando, por conta da nulidade na contratação irregular à falta de prévio concurso público, nesse caso, apenas será responsabilizado com o pagamento dos salários inadimplidos e o FGTS do período trabalhado.

Gabarito: ERRADO

SÚMULA 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.

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.

QUESTÃO 10

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO PIAUÍ - PGE – PI – CESPE/2013

Em relação ao empregador e à solidariedade no direito do trabalho, assinale a opção correta.

- A) Conforme entendimento do TST, o sucessor responde diretamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, ainda que, à época, a empresa devedora direta fosse solvente ou idônea economicamente.
- B) Nos contratos de subempreitada, o subempreiteiro responde pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, não cabendo, entretanto, aos empregados o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo não cumprimento, pelo primeiro, daquelas obrigações.
- C) A administração pública pode ser considerada empregadora para fins trabalhistas, independentemente de incidência de concurso público, dada a natureza contratual da relação celetista.
- D) Independentemente de ajuste em contrário, o serviço prestado para várias empresas de um mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho.
- E) De acordo com o TST, caso haja desmembramento de município, cada uma das novas entidades deverá ser responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período que foram realmente empregadores.

Gabarito: E

OJ 411, SDI-I, TST. SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA.

O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.

Art. 455, 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.

Súmula nº 129 do TST

CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO

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.

OJ 92, SDI-I, TST. DESMEMBRAMENTO DE MUNICÍPIOS. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.

QUESTÃO 11

SPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - PROCURADOR MUNICIPAL

Acerca da relação de emprego e seus integrantes, assim como os requisitos, direitos e obrigações para as diversas modalidades de contrato de trabalho, julgue os itens que se seguem.

Quando não houver termo ou condição expressamente ajustado para o contrato, este será considerado por prazo indeterminado.

Gabarito: CERTO

QUESTÃO 12

PROCURADOR MUNICIPAL CESPE - 2010 - NATAL –RN

No caso de nulidade de contratação do empregado, por ausência de prévia aprovação em concurso público, esse empregado tem direito a receber, com relação ao período em que trabalhou, o salário acordado entre empregador e empregado,

- A) bem como os valores referentes aos depósitos do FGTS, somente.
- B) os valores referentes aos depósitos do FGTS e a multa indenizatória de 40% sobre o FGTS.
- C) os valores referentes aos depósitos do FGTS e a anotação da CTPS.
- D) os valores referentes aos depósitos do FGTS, o aviso prévio, o décimo terceiro salário, as férias proporcionais, o depósito e multa de 40% do FGTS, mas não se reconhece o vínculo de emprego.

Gabarito: A

RE 705140 / RS - RIO GRANDE DO SUL

RECURSO EXTRAORDINÁRIO

Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI

Julgamento: 28/08/2014 Órgão Julgador: Tribunal Pleno

Ementa: CONSTITUCIONAL E TRABALHO. CONTRATAÇÃO DE PESSOAL PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SEM CONCURSO. NULIDADE. EFEITOS JURÍDICOS ADMISSÍVEIS EM RELAÇÃO A EMPREGADOS: PAGAMENTO DE SALDO SALARIAL E LEVANTAMENTO DE FGTS (RE 596.478 - REPERCUSSÃO GERAL). INEXIGIBILIDADE DE OUTRAS VERBAS, MESMO A TÍTULO INDENIZATÓRIO. 1. Conforme reiteradamente afirmado pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição de 1988 reprovava severamente as contratações de pessoal pela Administração Pública sem a observância das normas referentes à indispensabilidade da prévia aprovação em concurso público, cominando a sua nulidade e impondo sanções à autoridade responsável (CF, art. 37, § 2º). 2. No que se refere a empregados, essas contratações ilegítimas não geram quaisquer efeitos jurídicos válidos, a não ser o direito à percepção dos salários referentes ao período trabalhado e, nos termos do art. 19-A da Lei 8.036/90, ao levantamento dos depósitos efetuados no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS. 3. Recurso extraordinário desprovido.

QUESTÃO 13

PROCURADOR MUNICIPAL CESPE - 2010 - NATAL –RN

Assinale a opção correta com relação ao contrato individual de trabalho por prazo determinado.

- A) No contrato de experiência, é incabível aviso prévio quando sua rescisão for antecipada.
- B) O contrato de experiência pode ser prorrogado, desde que respeitado o limite máximo de 90 dias.
- C) O contrato por tempo determinado não poderá exceder um ano, sendo possível uma única prorrogação.
- D) O contrato por tempo determinado poderá ser prorrogado mais de uma vez, desde que não exceda dois anos.

Gabarito: B

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.

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

QUESTÃO 14

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO PIAUÍ - PGE – PI – CESPE/2013

Acerca da suspensão e da alteração do contrato de trabalho, assinale a opção correta.

- A) A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença, em geral, não impede a fluência da prescrição quinquenal.
- B) É válida qualquer alteração bilateral do contrato de trabalho que não cause prejuízo ao trabalhador, não podendo haver alteração unilateral, ainda que mais benéfica ao obreiro.
- C) Segundo entendimento do TST, é admissível norma coletiva que retire a natureza salarial do tíquete-refeição, mesmo que o regulamento da empresa preveja sua natureza salarial.
- D) O empregador que nunca tenha exigido, na relação de contrato de trabalho, o uso de uniforme só poderá fazê-lo por convenção ou acordo coletivo.
- E) Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, como não presta serviço nem recebe salário do empregador, o empregado está livre para praticar atos que autorizariam a aplicação de justa causa.

Gabarito: A

**OJ 375, SDI-I DO TST . AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ.
SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO.
CONTAGEM. (DEJT DIVULGADO EM 19, 20 E 22.04.2010)**

A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

QUESTÃO 15

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO PIAUÍ - PGE – PI – CESPE/2013

A respeito da duração do trabalho, assinale a opção correta, de acordo com o entendimento jurisprudencial do TST.

- A) A mera insuficiência de transporte público enseja o pagamento de horas *in itinere*.
- B) As horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de um terço sobre o total das parcelas de natureza salarial.
- C) A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.
- D) É inválida a jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso, ainda que ajustada em convenção coletiva de trabalho.
- E) Caso um empregado seja contratado para receber por hora trabalhada e seja submetido a turnos ininterruptos de revezamento, se a jornada de trabalho for alterada de 8 horas para 6 horas diárias, deve-se aplicar o divisor 220 para que não haja perda salarial em relação ao mensalista.

Gabarito: B

Súmula 90, TST - HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO

[...]

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

Súmula nº 229 do TST

SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Súmula nº 376 do TST

HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

SÚMULA 444 DO TST - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

OJ 396, SDI-I DO TST. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERAÇÃO DA JORNADA DE 8 PARA 6 HORAS DIÁRIAS. EMPREGADO HORISTA. APLICAÇÃO DO DIVISOR 180. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

Para o cálculo do salário hora do empregado horista, submetido a turnos ininterruptos de revezamento, considerando a alteração da jornada de 8 para 6 horas diárias, aplica-se o divisor 180, em observância ao disposto no art. 7º, VI, da Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade salarial.

QUESTÃO 16
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2010 - NATAL –RN

Quanto à prova das horas extraordinárias de trabalho na reclamação trabalhista, assinale a opção correta.

- A) Os cartões de ponto, apresentados pelo empregador e que demonstrem horários uniformes de entrada e saída do empregado, são válidos como meio de prova de que este não trabalhou além do horário normal, cabendo ao reclamante demonstrar as horas extras que alega ter prestado.
- B) O ônus da prova, quanto às horas extras de trabalho, será sempre do empregado.
- C) Os cartões de ponto, apresentados pelo empregador, que demonstrem horários uniformes de entrada e saída do empregado, não servem como meio de prova para demonstrar as horas extras prestadas por este, de modo que se inverte o ônus da prova, que passa a ser do reclamado.
- D) Os cartões de ponto, apresentados pelo empregador, que demonstrem horários uniformes de entrada e saída do empregado, não são válidos como meio de prova de que este não trabalhou além do horário normal, mas não eximem o reclamante de demonstrar que prestou horas extras.

Gabarito: C

Súmula nº 338 do TST

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)

QUESTÃO 17
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2009 - PREFEITURA DE IPOJUCA - PE

No que se refere às regras gerais do direito do trabalho, com base em entendimentos pacificados no Tribunal Superior do Trabalho (TST), julgue os itens a seguir.

A determinação de uso de aparelho bipe ou telefone celular fornecido pela empresa ao empregado caracteriza jornada de sobreaviso.

Gabarito: ERRADO

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

QUESTÃO 18
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO PIAUÍ
PGE – PI – CESPE/2013

Assinale a opção correta no que diz respeito a férias.

- A) Constatada a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho, é devida ao empregado metade das férias proporcionais.
- B) De acordo com a legislação trabalhista, as férias serão concedidas por ato do empregador, no mês de escolha do empregado.
- C) As férias correspondem ao descanso anual remunerado que o trabalhador deve usufruir, independentemente de aquisição desse direito.
- D) Para cada mês ou fração superior a dez dias de trabalho, o empregado tem o direito a um doze avos de férias.
- E) Conforme entendimento do TST, são devidas férias proporcionais ao empregado demitido por justa causa.

Gabarito: A

Art. 134 - 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.

Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador

Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

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.

QUESTÃO 19
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2010 - NATAL –RN

O salário-família

- A) é devido ao segurado que tiver filho menor de 16 anos.
- B) é pago ao empregado doméstico.
- C) é pago em razão do dependente de trabalhador de baixa renda.
- D) é devido ao segurado que tiver filho inválido até este completar 20 anos de idade.

Gabarito: C
OBS – EC73/2015 e LC 150/2015

QUESTÃO 20
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2009 - PREFEITURA DE IPOJUCA - PE

Acerca da remuneração, salário, alteração, interrupção, suspensão e rescisão do contrato de emprego, julgue os itens:

Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação pelos serviços, também as gorjetas que receber, tanto espontaneamente oferecidas pelos clientes do empregador ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa, como adicional de conta do cliente, destinada à distribuição entre os empregados.

Gabarito: CERTO

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. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

[...]

§ 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

QUESTÃO 21
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2009 - PREFEITURA DE IPOJUCA - PE

Acerca da remuneração, salário, alteração, interrupção, suspensão e rescisão do contrato de emprego, julgue os itens:

Integram o conceito de salário, além da importância fixa estipulada, também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Gabarito: ANULADA

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. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 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

§ 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.

QUESTÃO 22
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2009 - PREFEITURA DE IPOJUCA - PE

Acerca da remuneração, salário, alteração, interrupção, suspensão e rescisão do contrato de emprego, julgue os itens:

O salário é irredutível, salvo o disposto em convenção coletiva de trabalho, sendo nulas as alterações nele empreendidas, para menor, por conta de acordo individual ou coletivo.

Gabarito: ERRADO

QUESTÃO 23

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO PIAUÍ - PGE – PI – CESPE/2013

No que se refere a salário e remuneração, assinale a opção correta.

- A) A natureza do vale transporte é salarial, uma vez que este se destina a cobrir as despesas de deslocamento do trabalhador entre sua residência e o trabalho e vice-versa.
- B) Se o empregador presentear mensalmente o empregado com roupas novas para uso social, o vestuário terá natureza salarial, visto que não é destinado ao trabalho.
- C) Se o empregado receber quantitativo de diárias que ultrapasse a 50% do seu salário, apenas essa parte excedente terá natureza salarial, e não todo o quantitativo das diárias.
- D) A lei trabalhista protege o salário do empregado em face do empregador, mas não, contra credores, seja do empregado seja do empregador, visto que as relações cíveis repercutem no âmbito trabalhista, podendo incidir sobre a remuneração do empregado.
- E) Remuneração corresponde ao pagamento direto feito pelo empregador ao empregado pelos serviços prestados.

Gabarito: B

Salário utilidade: habitualidade + intuito retributivo

Dica:

PELO TRABALHO: salário

PARA O TRABALHO: não possuirá natureza salarial

obs// dever legal do empregador: não tem natureza salarial

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 2º Não serão considerados como salário, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços. [\(Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: [\(Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

V – seguros de vida e de acidentes pessoais; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

VI – previdência privada; [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

VII – [\(VETADO\)](#) [\(Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\)](#)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. [\(Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012\)](#)

QUESTÃO 24

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO PIAUÍ - PGE – PI – CESPE/2013

No que se refere à rescisão do contrato de trabalho e ao aviso prévio, assinale a opção correta.

- A) Extinta a empresa, ocorrerá automaticamente a rescisão do contrato de trabalho, sem que esta decorra de iniciativa do empregador, não sendo devido, portanto, o aviso prévio.
- B) Dado o aviso prévio, a rescisão do contrato de trabalho torna-se imediatamente efetivada.
- C) Durante o prazo do aviso prévio concedido pelo empregador, o horário de trabalho do empregado poderá, à sua concordância, ser reduzido em duas horas semanais.
- D) Se um contrato a termo for ajustado por dois anos e o empregador dispensar, por sua iniciativa e sem justa causa, o empregado ao término do primeiro ano, este fará jus a indenização correspondente a seis meses de remuneração, além das demais verbas rescisórias devidas.
- E) Ato lesivo à honra ou à boa fama praticado no serviço pelo empregado contra qualquer pessoa configura hipótese de rescisão indireta.

Gabarito: D

Art. 479, CLT - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. [\(Vide Lei nº 9.601, de 1998\)](#)

QUESTÃO 25
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2009 - PREFEITURA DE IPOJUCA - PE

No caso de paralisação, temporária ou definitiva, do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei que impossibilite a continuação da atividade empresarial, a indenização ficará a cargo do governo responsável pelo ato ou lei impeditiva, quando chamado à autoria no processo judicial perante a justiça do trabalho, mediante requerimento contido na defesa do empregador.

Gabarito: CERTO

Art. 486, CLT - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

QUESTÃO 26
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2009 - PREFEITURA DE IPOJUCA - PE

As despedidas imotivadas, feitas pelo empregador, garantem ao empregado, nos contratos por prazo indeterminado, indenização compensatória correspondente, como multa rescisória, a 40% do valor do FGTS devido.

Gabarito: CERTO

PARCELAS DEVIDAS NA DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA

- Aviso prévio
 - Indenização das férias integrais, se existente, simples ou em dobro e das proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional
 - 13º salário proporcional
 - liberação dos depósitos de FGTS
 - indenização de 40% sobre o valor total do FGTS
 - saldo de salários, se existir
 - liberação das guias para percepção de seguro desemprego
 - indenização adicional no valor de um salário mensal do empregado, prevista na Lei 7238/84, quando a dispensa se der nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria

PARCELAS DEVIDAS NO PEDIDO DE DEMISSÃO DO OBREIRO

- Indenização das férias integrais, simples ou em dobro, se houver e das proporcionais, ainda que não tenha completado um ano de serviço (súm. 261 do TST), acrescidas de 1/3.
 - 13º salário proporcional.
 - saldo de salários, se houver.

PARCELAS DEVIDAS NO DISTRATO

direitos como se a ruptura contratual fosse imotivadamente deliberada pelo empregador.

PARCELAS DEVIDAS NA EXTINÇÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

- saldo de salários, se houver;
- férias vencidas mais 1/3, se houver.

PARCELAS DEVIDAS NA EXTINÇÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR (RESCISÃO INDIRETA)

- Data do afastamento: data final do contrato
- Procedência da ação: todos os direitos da despedida sem justa causa
- Improcedência: verbas do pedido de demissão do obreiro

PARCELAS DEVIDAS NA CULPA RECÍPROCA

- direitos (súmula 14, TST):
 - metade do aviso prévio
 - metade do 13º salário proporcional
 - metade das férias proporcionais mais 1/3
 - 20% da indenização do FGTS (art. 484 da CLT)
 - liberação do FGTS

QUESTÃO 27

PROCURADOR MUNICIPAL

CESPE - 2009 - PREFEITURA DE IPOJUCA - PE

No que se refere às regras gerais do direito do trabalho, com base em entendimentos pacificados no Tribunal Superior do Trabalho (TST), julgue os itens a seguir.

O fechamento de filial de uma empresa prejudica a estabilidade do empregado em decorrência de doença profissional.

Gabarito: ERRADO

"RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI N.º 11.496/2007 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ACIDENTE DE TRABALHO - EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO 1 - A Turma negou provimento ao recurso de revista patronal, concluindo que o encerramento da atividade empresarial não implica o afastamento da estabilidade do empregado acidentado, devendo ser paga a indenização correspondente ao interregno da garantia de emprego. 2 - Divergência jurisprudencial demonstrada com o julgado em que consagrada a tese de que a extinção da empresa faz cessar o contrato de trabalho e desaparecer a estabilidade do acidentado. 3 - A garantia de emprego que a ordem jurídica confere ao trabalhador acidentado deriva da tutela constitucional à dignidade da pessoa humana, pois objetiva amparar o empregado vítima de infortúnio laboral no momento em que, não estando plenamente recuperado, não possui condições físicas de prover seu próprio sustento e de sua família. Sendo o empregado detentor de estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho, e sobrevindo o encerramento da atividade empresarial, é devida ao trabalhador a indenização correspondente ao período estabilitário a fim de resguardar seu sustento e de sua família. Recurso de embargos conhecido e desprovido." (E-ED-RR-234000-80.2002.5.15.0082, Rel. Juiz Convocado Douglas Alencar Rodrigues, DEJT de 4/12/2009)

QUESTÃO 28
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2010 - NATAL –RN

O inquérito de apuração de falta grave é ação que busca rescindir o contrato de trabalho do empregado

- A) estável que praticou ato incompatível com sua atividade profissional, independentemente de enquadrar-se esse ato como justa causa.
- B) estável que praticou ato enquadrado como justa causa.
- C) não-estável, quando o empregador deseja, antes da rescisão, apurar a prática de falta grave.
- D) não-estável, quando o empregador deseja, antes da rescisão, suspendê-lo de suas funções, para apurar conduta de descumprimento de deveres e obrigações contratuais.

Gabarito: B

QUESTÃO 29
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2010 - NATAL –RN

O prazo prescricional para reclamar o não-recolhimento do FGTS é de

- A) dois anos, a contar do fim do contrato de trabalho, podendo o interessado reclamar os últimos cinco anos.
- B) cinco anos, por ter o FGTS a natureza jurídica de tributo.
- C) dois anos a contar do fim do contrato de trabalho, podendo o interessado reclamar os últimos trinta anos.
- D) dez anos, por ter o FGTS a natureza jurídica de contribuição previdenciária.

Gabarito: oficial letra C.

Atualmente: letra A

Recurso extraordinário. Direito do Trabalho. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Cobrança de valores não pagos. Prazo prescricional. Prescrição quinquenal. Art. 7º, XXIX, da Constituição. Superação de entendimento anterior sobre prescrição trintenária. Inconstitucionalidade dos arts. 23, § 5º, da Lei 8.036/1990 e 55 do Regulamento do FGTS aprovado pelo Decreto 99.684/1990. Segurança jurídica. Necessidade de modulação dos efeitos da decisão. Art. 27 da Lei 9.868/1999. Declaração de inconstitucionalidade com efeitos ex nunc. Recurso extraordinário a que se nega provimento. **(ARE 709212 / DF - DISTRITO FEDERAL)**

QUESTÃO 30
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2010 - NATAL –RN

De acordo com a CF, a natureza jurídica dos sindicatos é de pessoa jurídica de

- A) direito privado.
- B) direito público.
- C) direito social.
- D) natureza semipública.

Gabarito: A

QUESTÃO 31

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO PIAUÍ - PGE – PI – CESPE/2013

Acerca do direito coletivo do trabalho e do direito de greve, assinale a opção correta.

- A) De acordo com entendimento atualizado do STF, a norma que prevê o direito de greve dos servidores públicos é de eficácia limitada, dependendo o exercício desse direito de norma infraconstitucional.
- B) Sindicato é entidade de direito social que não pode sofrer interferência estatal acerca de sua fundação, ressalvado o registro no Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de aquisição de personalidade jurídica civil.
- C) O sindicato da categoria econômica é formado pela existência de similitude de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum.
- D) Acordo coletivo de trabalho é o instrumento normativo pactuado entre sindicatos de categorias opostas que visam estipular condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.
- E) Segundo o TST, as cláusulas normativas dos acordos coletivos integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva de trabalho.

Gabarito: E

ADERÊNCIA JURÍDICA DAS NORMAS ADVINDAS DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO

- ADERÊNCIA LIMITADA PELO PRAZO
- ADERÊNCIA LIMITADA POR REVOGAÇÃO

Súmula nº 277 do TST

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

QUESTÃO 32
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2010 - NATAL –RN

Quanto às convenções e aos acordos coletivos de trabalho, assinale a opção correta.

- A) Os acordos coletivos são pactos firmados entre uma ou mais empresas e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional.
- B) A convenção coletiva é modalidade de acordo de caráter normativo, firmado pelos sindicatos de empregados entre si.
- C) Os sindicatos não precisam participar das negociações coletivas de trabalho.
- D) O dissídio coletivo de natureza econômica poderá ser ajuizado por qualquer das partes, sem a prévia concordância da outra, quando uma delas se recusar à negociação coletiva ou arbitragem.

Gabarito: A

QUESTÃO 33
PROCURADOR MUNICIPAL
CESPE - 2009 - PREFEITURA DE IPOJUCA - PE

No que se refere às regras gerais do direito do trabalho, com base em entendimentos pacificados no Tribunal Superior do Trabalho (TST), julgue os itens a seguir.

O direito à greve pode ser objeto de negociação sindical coletiva.

Gabarito: ERRADO