



APOSTILA DE QUESTÕES COMENTADAS DE DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

FCC e CESPE/Unb

- 50 questões de Direito do Trabalho – FCC;
- 50 Questões de Processo do Trabalho – FCC;
- 50 Questões de Direito do Trabalho – CESPE/Unb;
- 50 Questões de Processo do Trabalho – CESPE/Unb;

Para os CONCURSOS DE TRTs.

PROF. BRUNO KLIPPEL

**Questões retiradas dos cursos ofertados pelo
Professor no Curso Estratégia Concursos.
Conheça os cursos completos no site abaixo:**



www.estrategiaconcursos.com.br

Outubro/2013

1. APRESENTAÇÃO DA APOSTILA:

Trata-se de apostila **GRATUITA**, composta por 200 questões comentadas, que integram os meus cursos do **Estratégia Concursos**. Serão analisadas 100 questões de direito do trabalho do CESPE/Unb e FCC, bem como 100 questões de direito processual do trabalho das mesmas bancas examinadoras.

A apostila tem o intuito de auxiliá-los na preparação para os diversos CONCURSOS DE TRTs que estão abertos – Bahia (5º Região), Espírito Santo (17º Região), Campinas (15º Região), assim como São Paulo (2º Região), Alagoas (19ª Região) e Maranhão (16ª Região), que em breve serão abertos.

Espero que essa ajuda seja proveitosa, auxiliando-os na preparação para as provas, de forma a que possam atingir o objetivo da aprovação.

Forte abraço.

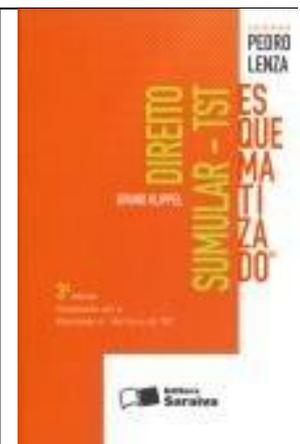
Bruno Klippel
Vitória/ES

Outubro/2013

2. MEU CURRÍCULO:

Meu nome é **BRUNO KLIPPEL**, sou Advogado, mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV), curso Doutorado em Direito do Trabalho na PUC/SP, sou Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na FDV/ES, na Universidade de Vila Velha (UVV/ES), bem como no curso preparatório para concursos CEP – Centro de Evolução Profissional, em Vila Velha e Vitória (ES). Sou Professor do Estratégia Concursos e do TECConcursos. Tenho alguns livros escritos, voltados para concursos públicos, que recomendo como leitura para todos os concursos da área trabalhista. São eles:

a. DIREITO SUMULAR TST – ESQUEMATIZADO, 3ª ed, 2013, da Editora Saraiva
(<http://www.livrariasaraiva.com.br/produto/4685824/direito-sumular-tst-esquemmatizado-col-esquemmatizado-3-ed-2013/>)



b. PASSE EM CONCURSOS PÚBLICOS - QUESTÕES

COMENTADAS PARA CARREIRAS TRABALHISTAS,

no qual comento as questões de direito do trabalho e processo do trabalho, 2012, Ed. Saraiva (<http://www.livrariasaraiva.com.br/produto/4090856/carreiras-trabalhistas-magistratura-e-mpt-col-passe-em-concursos-publicos-questoes-comentadas/>).



c. PASSE NA OAB – PRÁTICA TRABALHISTA, 2013,

Ed. Saraiva (<http://www.livrariasaraiva.com.br/produto/4867982/passe-na-oab-2-fase-teoria-modelos-trabalho/>).



d. MANUAL DE DICAS – MINISTÉRIO

PÚBLICO ESTADUAL E DA UNIÃO, 2013, Ed.

Saraiva.

<http://www.livrariasaraiva.com.br/produto/4975349>



Tenho mais de 10 anos de experiência docente em cursos preparatórios para concursos e a utilizarei para ajudá-los na análise dos temas de processo do trabalho que podem ser cobrados nos **CONCURSOS PARA OS TRTs.**

3. MEUS CURSOS NO ESTRATÉGIA CONCURSOS:

Atualmente (Outubro de 2013) estão disponíveis no site do Estratégia Concursos (www.estrategiaconcursos.com.br), **19 cursos** em que sou o Professor, nas matérias de direito do trabalho e processo do trabalho. No link abaixo constam todos esses cursos, TODOS COM AULAS DEMONSTRATIVAS GRATUITAS. Os cursos de **teoria + questões** possuem ainda VIDEOAULAS, que são ofertadas gratuitamente aos alunos que adquirem regulamente os cursos.

<http://www.estrategiaconcursos.com.br/cursosPorProfessor/bruno-klippel-3289/>

Dentre os cursos, temos:

- a. Cursos para a 1ª e 2ª Fases do Exame de Ordem (OAB/FGV), com arquivos PDF + VIDEOAULAS.

- b. Cursos Teoria + Questões de Direito Processual do Trabalho para os concursos dos TRTs BA (5^o Região), ES (17^a Região) e Campinas (15^a Região). **Esses cursos possuem videoaulas gratuitas**, além dos arquivos em PDF.
- c. Cursos de questões comentadas de direito do trabalho e processo do trabalho, para as bancas **FCC e CESPE/Unb**, preparando o candidato para as principais bancas examinadoras.
- d. Cursos de questões discursivas de direito do trabalho e processo do trabalho, preparando os alunos para as provas do CESPE/Unb e FCC.

4. QUESTÕES COMENTADAS PARA OS CONCURSOS DE TRTs:

a. Direito do Trabalho CESPE/Unb;

1 - Q297709 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10^a REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Princípios, Fontes e Generalidades do Direito do Trabalho;) Em relação ao direito do trabalho, julgue os itens a seguir.

No direito do trabalho, aplica-se o princípio da norma mais favorável, que autoriza o intérprete a aplicar a norma mais benéfica ao trabalhador, ainda que essa norma esteja em posição hierárquica inferior no sistema jurídico.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**, uma vez que uma das facetas do princípio da proteção é exatamente a aplicação da norma mais favorável,

benéfica para o empregado, independentemente da sua hierarquia no sistema jurídico.

Visando reduzir as desigualdades entre empregado, hipossuficiente e empregador, a doutrina prega a aplicação do princípio da proteção, que possui 3 sub-princípios, a saber:

a. *In dubio pro operário:* de acordo com a idéia, havendo dúvida em relação a interpretação de uma norma jurídica, deve ser adotada a que for mais benéfica ao empregado. Assim, se no contrato reza que a jornada de trabalho é de 6 (seis) horas, deverá ser afirmado, em nome do *in dubio pro operário*, que a jornada era de 6 horas e não de 8 horas.

b. Norma mais favorável: no direito do trabalho não se leva em consideração a hierarquia das normas na denominada pirâmide de Hans Kelsen. Assim, diferentemente do direito constitucional, por exemplo, em que a Constituição está sempre no topo da pirâmide, no direito do trabalho a norma mais favorável é que está no ápice daquela, ou seja, deve ser aplicada sempre a norma que for mais benéfica para o empregado, independentemente da sua hierarquia. Uma cláusula de um contrato individual pode ser mais favorável/benéfica que a própria CF/88. Exemplo: a CF/88 prevê adicional de horas extras de pelo menos 50%. Se a cláusula do meu contrato trazer a previsão de 70%, será mais favorável em relação àquela outra, sendo, portanto, aplicável.

c. Condição mais benéfica: por fim, a regra da condição mais benéfica diz que tudo o que for ofertado ao empregado e criar uma condição mais benéfica ao mesmo, será direito adquirido, não podendo mais ser alterado. Assim, se o empregador passa a fornecer voluntariamente uma cesta básica ao empregado, tal condição, por ser mais benéfica, integrará em definitivo o contrato de trabalho, tornando-se direito adquirido, impossibilitando, assim, a sua retirada.

Percebe-se que a questão somente dispunha acerca da **NORMA MAIS FAVORÁVEL**, mas as regras in dubio pro operário e condição mais benéfica são igualmente cobradas em concursos públicos do CESPE, podendo, por isso, ser objeto da prova do TRT/ES.

2 - Q277804 (Prova: CESPE - 2004 - AGU - Advogado / Direito do Trabalho / Princípios, Fontes e Generalidades do Direito do Trabalho;) Considerando a definição e as fontes do direito do trabalho, julgue os itens seguintes.

Como uma das principais fontes formais do direito do trabalho, os movimentos reivindicatórios deflagrados pelos trabalhadores, com a participação dos sindicatos, têm sido, ao longo da história, o principal elemento gerador de normas jurídicas trabalhistas.

COMENTÁRIOS: O Item está **ERRADO**, uma vez que esses movimentos reivindicatórios deflagrados pelos trabalhadores ao longo da história não são fontes formais como afirma a questão, e sim, fontes MATERIAIS do direito do trabalho, pois criam no legislador a ideia acerca da necessidade de edição de lei regulamentadora da matéria objeto da reivindicação. O direito do trabalho possui 2 espécies de fontes:

- a.** MATERIAIS: as fontes materiais são esses acontecimentos sociais, reivindicações, passeatas, organizadas pelos trabalhadores e seus sindicatos, visando criar no legislador a ideia acerca da necessidade de criação ou alteração da legislação trabalhista. Hoje muito se fala sobre redução da jornada semanal de 44h para 40h, sendo que em algumas capitais já foram feitas carreatas, panfletagens sobre o assunto.
- b.** FORMAIS: já as fontes formais são as leis, CF, medidas provisórias, acordo coletivos de trabalho etc, ou seja, a forma de exteriorização do direito do trabalho. Vendo a necessidade de regulamentação de determinado fato social, o legislador cria a Lei Ordinária nº xxxx, a Medida Provisória nº xxxxx, etc. As fontes formais podem ser divididas em duas:

b.1. Heterônomas: tais espécies de fontes formais são impostas pelo Estado, ora pelo Poder Legislativo (Lei ordinária,

por exemplo), pelo Poder Executivo (Medida provisória) ou Poder Judiciário (sentença normativa).

b.2. Autônomas: tais fontes são criadas pelas próprias partes, sujeitos da relação de emprego, ou seja, empregados e empregadores, bem como por seus representantes, como ocorre com os acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho.

O certo é que quando a questão faz referência à FATOS, REIVINDICAÇÕES, PASSEATAS, PANFLETAGENS, entre outros, a resposta correta é que se tratam de FONTES MATERIAIS do direito do trabalho.

3 - Q277805 (Prova: CESPE - 2004 - AGU - Advogado / Direito do Trabalho / Princípios, Fontes e Generalidades do Direito do Trabalho;) As decisões proferidas pelos tribunais do trabalho no exercício da competência normativa prevista na Constituição Federal, quando resultantes de provocação de todas as categorias profissional e economicamente envolvidas, qualificam-se como fontes autônomas e formais do direito do trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Aproveitando os comentários feitos à questão nº 2, naquela oportunidade afirmou-se que as fontes formais heterônomas são aquelas criadas e impostas pelo Estado, seja por meio do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário. Na oportunidade fez-se menção à SENTENÇA NORMATIVA como relacionada ao Poder Judiciário. Pois bem, a sentença normativa é a decisão proferida pela Justiça do Trabalho no processo de dissídio coletivo, por meio do qual as categorias econômica (empregadores) e profissional (empregados) buscam melhores condições de trabalho, em especial, reajustes salariais que não foram objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva. Por meio da sentença normativa, o TRT ou TST impõem, por exemplo, um reajuste de 10% para a categoria econômica, sendo que se trata de uma imposição estatal. Por ser imposição estatal, pode-se afirmar que a aludida sentença é uma **FORTE FORMAL HETERÔNOMA** e não AUTÔNOMA como faz menção a assertiva do CESPE/UNB.

4 - Q99379 (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Princípios, Fontes e Generalidades do Direito do Trabalho;) O Direito do Trabalho tem princípios próprios, resultantes da especificidade do trabalho humano e da evolução socioeconômica, na busca de maior dignidade para o trabalhador e para o resultado da mão-de-obra empregada. Com relação a esse assunto, julgue os itens seguintes.

O princípio do protecionismo e o princípio da primazia da realidade são inerentes ao Direito do Trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **CORRETO**, pois a questão menciona dois dos mais importantes princípios do direito do trabalho, quais sejam, proteção e primazia da realidade. Segundo o princípio da proteção, devem ser criadas normas de tratamento diferenciadas entre empregado e empregador, uma vez que na relação jurídica de emprego, há nítida hipossuficiência do primeiro em relação ao segundo. Por isso, conforme já dito nos comentários à primeira questão, são aplicadas as três regras seguintes: **a. in dubio pro operário; b. norma mais favorável; c. condição mais benéfica.** Além disso, surge a aplicação do princípio da primazia da realidade, que prevê, em síntese, que se houver confronto entre os fatos ocorridos e os documentos, devem prevalecer os primeiros, ou seja, deve o julgador desconsiderar os documentos que não retratam a realidade, privilegiando o que realmente ocorreu no dia-a-dia. Diversos são os exemplos de aplicação do aludido princípio:

1. **Relação de emprego x sociedade:** em diversas ações judiciais, verifica-se a existência de um contrato social da empresa reclamada, no qual consta João como sócio. Contudo, verificando-se o trabalho de João no dia-a-dia, percebe-se que a relação não é de sócio, e sim, de empregado, por possuir, sobretudo, subordinação, o que não combina com a figura do sócio, do dono, pois este possui autonomia. Nessa hipótese, desconsidera-se o documento (contrato social), reconhecendo-se o vínculo de emprego entre João e a empresa.

- 2. Salário recebido "por fora":** muito comum também a anotação errada do salário na CTPS, a menor, acarretando o tão conhecido recebimento de salário "por fora". Digamos que a CTPS de João tenha sido anotada por salário de R\$1.000,00, mas o mesmo receba mensalmente R\$3.000,00, ou seja, R\$2.000,00 por fora. Nessa hipótese, o documento (CTPS) traz uma informação e os fatos (dia-a-dia) demonstram outro diferente. Privilegia-se, nesse ponto, o segundo, por retratar a realidade.
- 3. Data de anotação da CTPS errada:** por fim, outro exemplo acerca da primazia da realidade, tem-se a anotação da data de entrada ou saída da empresa em desconformidade com a realidade. João iniciou o seu labor em 02/01/2013, sendo que a CTPS já foi anotada em 08/04/2013. Observando-se o documento (CTPS), falaria que a relação de emprego somente teve início em abril, mas na realidade os direitos trabalhistas são devidos desde janeiro, pois lá nasceu o vínculo de emprego.

Por fim, observar que acerca do princípio da primazia da realidade, destaca-se o art. 9º da CLT, que diz **serem nulos todos os atos tendentes a desvirtuar, impedir ou fraudar a lei trabalhista**, o que significa dizer que aqueles não produzem efeitos.

5 - Q151237 (Prova: CESPE - 2008 - TST - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores;)

Com base na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), julgue os itens seguintes acerca dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

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

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Para questões de concursos, deve-se levar “ao pé da letra” o que está escrito no art. 7º da CRFB/88, ou seja, é direito dos trabalhadores o descanso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, não havendo exceção em relação à crença religiosa. Assim, não pode o empregado optar pela folga aos sábados em decorrência de tal crença. Inclusive, recente OJ nº 410 da SDI-1 do TST destaca que se não for concedido o RSR (ou DSR) dentro do período de sete dias, o mesmo será pago em dobro. Vejamos: **“Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro”**. Lembre-se que para questões de concurso não há tal exceção, apesar das questões religiosas sempre serem respeitadas em nosso país.

6 - Q151239 (Prova: CESPE - 2008 - TST - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores;)

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

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A explicação é muito simples. Tanto o adicional noturno quanto as horas extras estão descritas no art. 7º da CRFB/88. Ocorre que em relação ao adicional noturno, o inciso IX somente faz menção ao fato da remuneração do trabalho noturno ser superior ao diurno, sem especificar o percentual. Já no que toca ao trabalho extraordinário, o inciso XVI já afirma que o valor das horas extras será, pelo menos, 50% superior à jornada normal.

O tema jornada noturna está regulado no art. 73 da CLT, que diz ser o adicional de pelo menos 20% para os urbanos. Já para os rurais, cujas normas estão na Lei 5889/73, tal adicional será de, no mínimo, 25%.

7 - Q199138 (Prova: CESPE - 2011 - EBC - Analista - Advocacia / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores; Trabalho noturno;)

No que se refere aos direitos constitucionais dos trabalhadores, julgue os itens seguintes.

É direito de trabalhadores urbanos e rurais a remuneração do trabalho

noturno superior à do diurno, salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Mais uma questão simples, que leva em consideração apenas o disposto no inciso IX do art. 7º da CRFB/88 e que deve ser interpretado "ao pé da letra", como fizemos com a questão nº 01 da aula. O inciso IX menciona que é direito dos trabalhadores a recebimento de remuneração do trabalho noturno superior ao diurno. Contudo, nada mencionada acerca do sistema de revezamento, seja semanal ou quinzenal. Tal idéia não subsiste. Mesmo nas hipóteses de jornada 12x36, possível conforme Súmula nº 444 do TST, há o pagamento do referido adicional noturno. Também nas hipóteses de turnos ininterruptos de revezamento, quando o trabalho for a noite. Não há exceções, portanto.

8 - Q199139 (Prova: CESPE - 2011 - EBC - Analista - Advocacia / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores;)

É direito de trabalhadores urbanos e rurais a participação nos lucros ou resultados, vinculada à remuneração.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A assertiva do CESPE/UNB não está de acordo com o inciso XI do art. 7º da CRFB/88, pois o texto constitucional afirma que a participação nos lucros ou resultados está desvinculada da remuneração, ou seja, tal valor não possui natureza salarial. o art. 3º da Lei. 10.101/2000, que regulamentou a matéria, também afirma a inexistência de natureza salarial, o que significa dizer que aqueles valores não refletem em outras parcelas salariais.

9 - Q98530 (Prova: CESPE - 2008 - PGE-ES - Procurador de Estado / Direito do Trabalho / Convenções Coletivas; Direito sociais dos trabalhadores; Adicionais;)

Empregados de uma empresa sofrem redução no percentual de diversos adicionais a que fazem jus: o adicional

de horas extras passou a ser remunerado na base de 30%; o de periculosidade, na base de 20%; e o noturno, na base de 10%.

Considerando essa situação hipotética, julgue os itens que se seguem.

A redução, por meio de acordo individual escrito, dos percentuais previstos em lei para os referidos adicionais é admitida com ressalvas pela legislação trabalhista, pois exige em troca a concessão de outras vantagens para os empregados que se encontrem nessa situação.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O motivo é a desconformidade com o inciso VI do art. 7º da CRFB/88, que prevê: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Verifica-se que nos termos da assertiva do CESPE/UNB, a redução seria possível, mesmo que em situações excepcionais, por meio de **ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO**, o que está **ABSOLUTAMENTE ERRADO**, já que somente por acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho é que tal redução é possível, pois os sindicatos dos empregados certamente exigirão “em troca a concessão de outras vantagens para os empregados que se encontrem nessa situação”, como diz o CESPE nessa questão.

10 - Q99385 (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores;)

A partir da Constituição Federal de 1988 (CF), muitos direitos trabalhistas foram elevados ao plano constitucional ou tiveram sua disciplina alterada. Acerca desse tema, julgue os próximos itens.

Os direitos dos trabalhadores, inseridos na CF, não podem ser, de modo algum, alterados, mesmo que ajustados pelos sindicatos profissionais ou pelos próprios trabalhadores em razão de possível melhoria das condições de trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O equívoco do CESPE/UNB é claro na assertiva acima. Sabe-se que a CRFB/88, bem como as demais fontes

formais heterônomas criam apenas os direitos mínimos dos trabalhadores, proibindo apenas o retrocesso, que culminaria com a redução daqueles direitos. Contudo, não se pode dizer que tais direitos “não podem ser, de modo algum, alterados (...)”, pois a alteração benéfica é sempre possível, uma vez que existe em nosso sistema o princípio da norma mais favorável, bem como o da condição mais benéfica. Além disso, mesmo que traga alteração maléfica, é possível por via de negociação coletiva, como sustenta o inciso VI do art. 7º da CRFB/88, quando se refere a redução salarial.

11 - Q96770 (Prova: CESPE - 2011 - IFB - Professor - Direito / Direito do Trabalho / Trabalhador Rural;)

Julgue os itens a seguir, relativos ao direito do trabalho.

Um analista de sistemas que trabalhe em uma usina de açúcar é considerado como trabalhador rural.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A qualificação como empregado rural não depende da atividade desempenhada, e sim, do fato do empregador ser rural. Assim, se o empregador é qualificado como rural, por exercer aquele tipo de atividades, mesmo que industrial, como na usina de açúcar, o empregado também será rural. No conceito no art. 2º da L. 5889/73, o empregado rural é qualificado como aquele que presta serviços ao empregador rural! Da mesma forma, o motorista do empregador rural também será rural, conforme OJ nº 315 da SDI-1 do TST. Cuidado com esse tipo de questão, pois se trata de pegadinha típica de concurso.

12 - Q301038 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Emprego doméstico;) Julgue os itens seguintes com base nos dispositivos referentes a direitos sociais previstos na CF.

Considerando por hipótese que, na condição de empregada doméstica de Jorge, Fátima seja arbitrariamente despedida por este, a ela será assegurada indenização compensatória decorrente da proteção à relação de emprego.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Perceba que o gabarito do CESPE para tal prova era errado, pois anterior à EC nº 72/2013, que trata dos novos direitos dos empregados domésticos. Realmente antes da emenda não se aplicava o inciso I do Art. 7º da CF, que prevê a indenização compensatória decorrente da proteção à relação de emprego. Contudo, atualmente, conforme novo parágrafo único do art. 7º da CF/88, esse também é um dos direitos dos domésticos. Atenção para a redação da EC nº 72/2013, abaixo transcrita, pois tende a ser cobrada em todas as provas a partir de agora.

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social." (NR)

13 - Q297715 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Contrato Individual de Trabalho: Generalidades;) Julgue os itens seguintes, referentes ao contrato de emprego. O contrato individual de trabalho pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Trata-se da redação do art. 442 da CLT, que prevê a formação do contrato de trabalho, bem como o seu prazo. Assim, o contrato pode ser:

- a. Tácito: sem manifestação expressa das partes, mas com trabalho nos termos do art. 3º da CLT, ou seja, realizado por pessoa física, com

- personalidade, subordinação jurídica, não eventualidade e onerosidade.
- b. Expresso – verbal ou escrito: não há formalidades na formação do pacto laboral, o que faz com aquele se forme mesmo verbalmente, com o acerto das cláusulas contratuais, tais como função, salário, horário de trabalho, etc.
- c. Prazo determinado ou indeterminado: regra geral o contrato é firmado com prazo indeterminado, mas nas hipóteses do art. 443 da CLT, Lei nº 6019/74 e Lei. 9601/98 pode ser firmado contrato por prazo determinado, mas que é exceção é regra celetista.

14 - Q248706 (Prova: CESPE - 2012 - AGU - Advogado / Direito do Trabalho / Contrato Individual de Trabalho: Generalidades;)

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

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

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Conforme comentários à questão anterior, e percebe-se que essa simples informação é muito cobrada nos concursos, a formação do contrato individual de trabalho pode ser tácita ou expressa, por escrito ou verbal, o que demonstra o erro do CESPE. Excepcionalmente, como na Lei 6019/74, o contrato entre empregado e empresa de trabalho temporário deve ser escrito. Trata-se de regra muito cobrada nos concursos.

15 - Q151248 (Prova: CESPE - 2008 - TST - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Contrato Individual de Trabalho: Generalidades;)

Quanto ao contrato de trabalho e aos requisitos da relação de emprego, julgue os itens subsequentes.

Só é lícita a alteração de condições estabelecidas em contratos individuais

de trabalho por mútuo consentimento e desde que não resulte, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da referida alteração.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Trata-se da redação do art. 468 da CLT que tratado tema "alteração contratual". Firmadas as cláusulas do contrato de trabalho, essas somente podem ser alteradas se presentes os dois requisitos destacados pelo CESPE na questão, quais sejam:

1. Mútuo consentimento, ou seja, as alterações lesivas não podem ser impostas;
2. Ausência de prejuízo direto ou indireto ao empregado, que pode ser financeiro ou moral.

16 - Q151247 (Prova: CESPE - 2008 - TST - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Contrato Individual de Trabalho: Generalidades;)

Para que se configure o contrato individual de trabalho, é necessário que a relação de emprego tenha sido ajustada em acordo expresso.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Como já afirmado acima, nas outras questões, demonstrando cada vez mais o conhecimento acerca do art. 442 da CLT, não há que se impor o acordo expresso para a configuração do vínculo de emprego, podendo o mesmo ser tácito.

17 - Q297713 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;) Julgue os itens seguintes, referentes ao contrato de emprego. Se o término do contrato de trabalho se der em razão de ato faltoso praticado por ambas as partes do pacto de emprego, ter-se-á a denominada culpa recíproca, hipótese em que o empregado não fará jus ao décimo terceiro salário do ano em curso.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A informação acerca da caracterização da culpa recíproca está certa, mas a consequência está em

desacordo com a Súmula nº 14 do TST, que trata do pagamento de diversas vezes, dentre elas, o 13º salário do ano em curso, ou seja, proporcional. A culpa recíproca é caracterizada quando há ato faltoso do empregado e do empregador, mas a referida súmula do TST, que é a informação mais cobrada nos concursos sobre o tema, afirma ser direito do empregado o recebimento de 50% do aviso prévio, das férias proporcionais e do **13º proporcional**. O CESPE afirmou a perda de tal verba, o que está totalmente errado. Além disso, a Lei nº 8036/90, que trata do FGTS, reduz a multa rescisória para 20%, conforme será visto em outras questões.

18 - Q277811 (Prova: CESPE - 2004 - AGU - Advogado / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho; Estabilidade e Reintegração;) Em cada um dos itens a seguir, é apresentada uma situação hipotética relativa a estabilidade no emprego e a suspensão, interrupção e execução do contrato de trabalho, seguida de uma assertiva a ser julgada.

Paulo prestou serviços como gerente ao mesmo empregador durante 15 anos. Em razão da dedicação e do zelo demonstrados no desempenho da função, acabou obtendo de seu empregador a concessão espontânea da estabilidade no emprego, embora também vinculado ao regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Passados cinco anos desse evento, com o falecimento do titular da empresa e a assunção do negócio por seu filho e sucessor, Paulo foi sumariamente dispensado em razão de sérias divergências sobre a melhor forma de conduzir referido empreendimento. Nessa situação, e considerando que a rescisão do contrato encerra direito potestativo do empregador, sobretudo quando aplicável o regime do FGTS, não há qualquer ilicitude no ato rescisório promovido pelo empregador.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Apesar de antiga, gosto de incluir a questões, pois foi muito bem pensada, integrando os temas estabilidade, sucessão trabalhista e rescisão contratual. Percebe-se que ao empregado foi concedida uma estabilidade definitiva espontânea, apesar de o empregado ser regido pelo FGTS, o que encerra qualquer incompatibilidade entre os

institutos, pois o FGTS somente é incompatível com a antiga estabilidade decenal, prevista no art. 492 da CLT. Além disso, ao se dar a sucessão trabalhista, que na hipótese ocorreu com a morte do proprietário e a assunção pelo filho, os contratos de trabalho continuam em vigor, sem sofrer qualquer alteração, conforme artigos 10 e 448 da CLT, o que representa dizer que aquela estabilidade permaneceu inalterado, não podendo o sucessor (filho do proprietário) rescindir o vínculo de emprego, por subsistir a mencionada estabilidade.

19 - Q256155 (Prova: CESPE - 2012 - Banco da Amazônia - Técnico Científico - Direito / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho; Aviso prévio;)

À luz dos princípios do direito trabalhista, julgue os itens a seguir. Se pretender findar o contrato de trabalho com determinado empregado, sem justo motivo, então, nesse caso, o empregador terá a obrigação de indenizar o empregado com o equivalente a trinta dias de trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Ao dizer em "indenizar o empregado com o equivalente a trinta dias de trabalho" o CESPE fez referência, em verdade, ao aviso prévio, que será estudado em aula específica, mas que será aqui abordado, mesmo que rapidamente, já que a questão trata igualmente de rescisão do contrato. O erro do CESPE foi a menção genérica ao prazo de 30 dias, que pode ser de 30 a 90 dias, após a L. 12.506/11, que regulamentou o inciso XXI do art. 7º da CF/88, que trata do aviso prévio proporcional. Assim, com a inclusão de 3 dias de aviso prévio a cada ano trabalhado na mesma empresa, qualquer afirmação genérica passou a ser considerada errada, já que o aviso prévio pode ter 33, 36, 39, 42, 45, ..., 90 dias. Sobre o tema, procurar no Google por "Nota Técnica nº 184/2012 do MTE" e ler o arquivo PDF disponível, pois traz importantes regras acerca do aviso prévio proporcional.

20 - Q152930 (Prova: CESPE - 2008 - SERPRO - Analista - Advocacia / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

A respeito do direito do trabalho, julgue os itens seguintes.

Caso um empregado seja surpreendido retirando indevidamente a quantia de R\$ 200,00 do caixa da sua empresa empregadora, ele será passível de despedida por justa causa, pelo cometimento de ato de improbidade.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Perfeita a rescisão do contrato por justa causa, por ato de improbidade, previsto na alínea "a" do art. 482 da CLT, já que aquela previsão trata de hipóteses de desonestidade e má-fé, tais como falsificação de documento (atestado médico), furtos, roubos, etc. Todos os atos graves de desonestidade ensejam a ruptura do contrato de trabalho por justa causa caracterizada por **ato de improbidade**.

21- Q98533 (Prova: CESPE - 2008 - PGE-ES - Procurador de Estado / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

Considere que, por tempo indeterminado, foi realizado contrato de trabalho entre uma pessoa jurídica de direito público e um indivíduo, admitido sem aprovação em concurso público, para prestar serviços de segunda a sexta, em jornada de onze horas. Com base nessa situação, julgue os itens a seguir, quanto aos efeitos atribuídos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) à nulidade desse contrato de trabalho.

O empregado mencionado terá direito ao pagamento de todas as horas trabalhadas, inclusive das que excedem a jornada normal prevista na legislação, mas sem o adicional de 50%, a título de horas extras, respeitado o valor do salário mínimo.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Trata-se de situação bastante cobrada nos concursos do CESPE, tratando da declaração de nulidade do contrato de trabalho celebrado com a Administração Pública, por ferir a norma do concurso público, prevista no art .37, II da CF/88. A dúvida em relação à matéria, que foi solucionada pela Súmula nº 363 do TST toca às conseqüências pecuniárias dessa contratação, ou seja, os direitos trabalhistas que seriam devidos àquele que ilegalmente contratou com a Administração Pública. Dizer que o obreiro não teria direitos diante da

ilegalidade não foi a tese adotada pelo TST, uma vez que houve dispêndio de trabalho. Contudo, afirmar a necessidade da Administração Pública pagar todas as verbas trabalhistas seria gerar um prejuízo grande para o patrimônio público diante da ilegalidade, o que poderia gerar hipóteses de enriquecimento ilícito. Logo, adotou-se posicionamento intermediário, conforme transcrição do verbete sumulado nº 363 do Tribunal Superior do Trabalho:

"A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS".

Percebe-se que são devidos apenas o valor das horas trabalhadas, sem qualquer adicional, conforme afirmado pelo CESPE. As horas "normais" e as extras serão pagas, respeitando-se o salário mínimo, mas as últimas não serão pagas com o adicional constitucional de, pelo menos, 50%. A questão não afirma, mas conforme o entendimento do TST, também são devidos os depósitos do FGTS.

22 - Q297711 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Aviso prévio;)

Julgue os itens seguintes, referentes ao contrato de emprego.

Considere a seguinte situação hipotética.

O empregador Jorge, imotivadamente, manifestou desejo de romper o vínculo empregatício e conceder aviso prévio ao seu empregado Lauro, cuja remuneração é percebida quinzenalmente. Nessa situação hipotética, Lauro

terá direito a optar pela redução do horário de trabalho em duas horas diárias ou a se ausentar do serviço por sete dias corridos, sem prejuízo do salário, durante o cumprimento do aviso prévio.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A questão é muito recente, tendo sido aplicada pelo CESPE na prova do TRT 10ª Região, que compreende o DF e o Estado de Tocantins. Trata-se que questão fácil de ser respondido, apesar de ter sido aplicada para Analista. A resposta está no art. 488 da CLT, que prevê a redução da jornada de trabalho no período do aviso prévio. Alguns aspectos sobre o tema devem ser lembrados:

- a. A redução somente ocorrerá no aviso prévio concedido pelo empregador. Se o empregado pede demissão e concede aviso prévio, aquele trabalhará normalmente, sem a redução legal da jornada.
- b. A redução não é opcional. Deve ser concedida. A opção que o legislador concedeu é em relação à forma daquela: pode o empregado optar pela redução de duas horas diárias ou sete dias corridos.
- c. **A redução não é alterada em decorrência da forma de pagamento, que pode ser diária, semanal, quinzenal ou mensal. Tal informação foi inserida apenas para tentar desviar o foco da questão.**
- d. Deve-se lembrar que tal redução não pode ser substituída por dinheiro, ou seja, pelo pagamento do período correspondente, conforme Súmula nº 230 do TST.

23 - Q256155 (Prova: CESPE - 2012 - Banco da Amazônia - Técnico Científico - Direito / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho; Aviso prévio;)

À luz dos princípios do direito trabalhista, julgue os itens a seguir. Se pretender findar o contrato de trabalho com determinado empregado, sem justo motivo, então, nesse caso, o empregador terá a obrigação de indenizar o empregado com o equivalente a trinta dias de trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O erro é grosseiro, simples de ser detectado. A questão foi aplicada no ano de 2012, ou seja, após a entrada em vigor da Lei nº 12.506/11, que regulamentou o **aviso prévio proporcional ao tempo de serviço**, previsto no inciso XXI do art. 7º da CF/88. Tal lei estendeu o período de aviso prévio para até 90 dias, aumentando o prazo mínimo previsto constitucionalmente, de 30 dias, em 3 dias a cada ano de trabalho para a mesma empresa. Assim, o aviso prévio passou a ser de 33, 36, 39, 42, até 90 dias. A questão está errada, pois levou em consideração apenas o prazo mínimo, generalizando que o prazo será sempre de 30 dias, como ocorria antes da entrada em vigor da Lei nº 12.506/11.

24 - Q151240 (Prova: CESPE - 2008 - TST - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Aviso prévio;)

Com base na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), julgue os itens seguintes acerca dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

O aviso-prévio será proporcional ao tempo de serviço, observado, sempre, o mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A questão, como muitas do CESPE/Unb, leva em consideração os direitos descritos nos diversos incisos do art. 7º da CF/88. *In casu*, o inciso XXI, que trata do **aviso prévio proporcional ao tempo de serviço**, tendo prazo mínimo de 30 dias. Tal previsão acerca do prazo mínimo fez com que o inciso I do art. 487 da CLT não fosse recepcionado, pois prévio o aviso prévio de 8 dias. Desde a entrada em vigor da CF, em 05 de outubro de 1988, não mais existe o aviso prévio com prazo inferior à 30 dias. Sobre o aviso prévio proporcional, importante procurar no *Google* por **aviso prévio proporcional MTE (Ministério do Trabalho e Emprego)** para encontrar a **NOTA TÉCNICA Nº 184/2012 DO MTE**, pois tal arquivo (pdf) traz importantes apontamentos práticos sobre a interpretação da Lei nº 12.506/11, já mencionada nessa aula.

25 - Q152938 (Prova: CESPE - 2008 - SERPRO - Analista - Advocacia /
Direito do Trabalho / Aviso prévio;)

A respeito do direito do trabalho, julgue os itens seguintes.

O direito ao aviso prévio é renunciável pelo empregado.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A afirmação do CESPE/Unb vai de encontro à Súmula nº 276 do TST, que diz ser **o aviso prévio um direito irrenunciável pelo trabalhador, sendo que o pedido de dispensa do seu cumprimento não isenta o empregador de conceder o prazo ou indenizá-lo** (aviso prévio trabalhado ou indenizado). Nos termos da Súmula, temos:

"O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exige o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego".

Percebe-se que há uma hipótese apenas em que **o empregado pode renunciar ao aviso prévio, que decorre do fato do mesmo já ter conseguido novo emprego**. Apenas nessa situação, é possível a renúncia, pois o objetivo do aviso prévio já teria sido cumprido e a renúncia não acarretaria prejuízos ao obreiro. Mas como a questão tratou o tema genericamente, a resposta é que o aviso prévio é **irrenunciável**.

26 - Q101964 (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Analista Judiciário -
Área Judiciária - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Aviso
prévio; Contrato por prazo determinado;)

Em cada um dos itens subseqüentes, é apresentada uma situação hipotética acerca do contrato individual de trabalho, seguida de uma assertiva a ser julgada.

Pedro celebrou contrato de experiência por 60 dias com uma empresa de

construção civil, findos os quais lhe foi proposta, e aceita, a prorrogação desse período por mais 30 dias. Nessa situação, atingido o termo final previsto e optando a empresa pela rescisão do contrato, não será devido o pagamento do aviso prévio.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A questão, apesar de antiga, é bastante interessante, pois trata ao mesmo tempo do contrato de experiência – prazo e prorrogação – e aviso prévio. Em primeiro lugar, afirma-se que o aviso prévio é um instituto típico dos contratos por prazo indeterminados, conforme art. 487 da CLT. Nos contratos por prazo determinado, dos quais o contrato de experiência é uma das espécies, o aviso prévio somente será cabível quando houver **cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão**, previsto no art. 481 da CLT, pois tal cláusula faz com que a rescisão antecipada dos contratos por prazo determinado seja feita igual aos dos contratos indeterminados. Na questão, afirmou-se que o contrato de experiência foi firmado por 60 dias e prorrogado por 30 dias, o que é totalmente válido, pois o prazo máximo foi respeitado (90 dias), bem como o número de prorrogações (1 vez). Como não disse em cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, o contrato será extinto ao término do prazo, dispensando-se a concessão do aviso prévio, já que as partes já conheciam o dia do término do contrato.

27 - Q106973 (Prova: CESPE - 2011 - Correios - Analista de Correios - Advogado / Direito do Trabalho / Aviso prévio; Estabilidade e Reintegração;)

No que se refere a trabalho da mulher e estabilidade da gestante, julgue os itens a seguir.

Se determinada empregada tiver dado à luz seu filho no dia **23/3/2011**, terá garantia de emprego até o dia **23/9/2011**, podendo seu aviso prévio ser apresentado pelo empregador, portanto, somente a

partir do dia **24/9/2011**.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Nos termos do art. 10, II, "b" da ADCT, a mulher tem garantia de estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O tema também é objeto da **Súmula nº 244 do TST, recém alterada em seu inciso III, que trata dos contratos por prazo determinado**. Na hipótese da questão, se o parto ocorreu em 23/03/2011, a estabilidade será até 23/08/2011, sendo que no dia 24/08/2011 poderá ser concedido aviso prévio. A questão considerou 6 (seis) meses após o parto como o prazo de estabilidade provisória, mas nos termos da ADCT, é de 5 (cinco) meses após o parto.

28 - Q151238 (Prova: CESPE - 2008 - TST - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Jornada de trabalho;)

Com base na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), julgue os itens seguintes acerca dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

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

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Apesar da CF/88 estabelecer a jornada máxima de 8h diárias e 44h semanais, não se pode falar que a jornada não pode ser majorada, pois o art. 59 da CLT prevê, mesmo que excepcionalmente, a jornada extraordinária, de até 2h diárias. Além disso, também há previsão de horas extraordinárias no art. 61 da CLT, que na hipótese de força maior, conforme doutrina majoritária, não possui limite, ou seja, as 8h diárias podem ser aumentadas conforme previsão legal.

29 - Q199137 (Prova: CESPE - 2011 - EBC - Analista - Advocacia / Direito do Trabalho / Jornada de trabalho;)

No que se refere aos direitos constitucionais dos trabalhadores, julgue os itens seguintes.

Negociação coletiva pode majorar a jornada regulamentar de seis horas

para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Nos termos da Súmula nº 423 do TST, negociação coletiva pode aumentar o turno ininterrupto de revezamento, previsto no art. 7º, XIV da CF, de 6h para 8h, sem que haja o pagamento de horas extraordinárias. Assim, a informação trazida pelo CESPE está totalmente correta. Cuidado com a informação acerca do pagamento das horas extraordinárias. **Não há pagamento de tais horas, mesmo aumentando o TIR para 8h.**

30 - Q101960 (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Analista Judiciário - Área Judiciária - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Jornada de trabalho;)

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

Paulo prestava serviços a um supermercado, na função de repositor de estoques. No curso do contrato, sofreu um acidente de trânsito, tornando-se paraplégico. Nessa situação, por força de lei, a jornada de trabalho de Paulo terá o limite máximo de 6 horas diárias e 36 horas semanais.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O fato de Paulo ter sofrido acidente de trânsito que o tornou paraplégico não faz com que o mesmo tenha jornada reduzida. Não há norma acerca de tal matéria. De forma genérica, o que podemos dizer é que o mesmo será readaptado, como haja necessidade, ou seja, caso a sua limitação não o permita mais ser repositor, o que provavelmente ocorrerá, mas a jornada de trabalho será mantida normalmente.

31 - Q101961 (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Analista Judiciário - Área Judiciária - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Jornada de trabalho;)

Depois de cinco anos de trabalho, Jonas resolveu aderir à proposta de seu

empregador, resultante de previsão constante de norma coletiva de trabalho, deixando de cumprir 44 horas semanais e passando a observar a jornada de 22 horas semanais, em regime parcial de trabalho. Seu salário, porém, foi reduzido à metade, na forma prevista na norma coletiva, causando-lhe grande desconforto. Nessa situação, a alteração contratual promovida será nula de pleno direito, em razão dos prejuízos causados a Jonas.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O tema jornada parcial, previsto no art. 58-A da CLT, é de extrema importância para concursos, pois as provas sempre trazem algo acerca da matéria. A vantagem é que as normas estão praticamente todas condensadas no artigo mencionado, acrescendo-se o art. 59, §4º da CLT. Diante da importância do tema, transcrevem-se os dispositivos mencionados, já que pequenos:

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.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Art. 59, § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

A situação proposta pelo CESPE/Unb enquadra-se exatamente no §2º do art. 58-A da CLT, que trata de alteração para a jornada parcial para os atuais empregados. Nos termos do preceito celetista, deve haver manifestação do empregado nos termos previstos em instrumento

decorrente de negociação coletiva, o que foi feito. O salário será pago de forma proporcional, o que também ocorreu. Assim, **a alteração não é nula**, mesmo havendo redução salarial, razão pela qual a assertiva está errada.

32 - Q100285 (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Jornada de trabalho;)

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

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

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Há possibilidade de compensação de jornada, hipótese em que realmente não há pagamento de adicional. Até esse ponto a informação do CESPE está correta. Contudo, a compensação não pode ser determinada pelo empregador, e sim, nos termos da Súmula 85, I do TST, deve ocorrer por meio de acordo celebrado entre empregado e empregador, por escrito. **Não há determinação pelo empregador, e sim, acordo.** Mesmo que a compensação seja do tipo **banco de horas**, não será o mesmo determinado pelo empregador, mas instituído por negociação coletiva de trabalho.

33 - Q310042 (Prova: CESPE - 2010 - SERPRO - Analista - Advocacia / Direito do Trabalho / Férias;)

Com relação ao direito do trabalho, julgue os itens que se seguem.

De acordo com o TST, o empregado que pede demissão antes de completar doze meses de serviço não tem direito a férias proporcionais.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Nos termos da Súmula nº 261 do TST, mesmo que o empregado peça demissão antes de completar 12 meses de trabalho, terá direito às férias proporcionais. Esse empregado somente perde o direito às férias proporcionais se for demitido por justa causa.

Assim, o **pedido de demissão** não gera, em hipótese alguma, a perda do direito às férias, nem mesmo as proporcionais.

34 - Q301041 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Férias;)

Acerca dos poderes do empregador no contrato de trabalho, julgue os itens subsequentes.

Ao empregador é vedado descontar as faltas do empregado ao serviço do período de férias.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Consta do art. 130 §1º da CLT que "É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço". Nos termos do dispositivo transcrito, a assertiva do CESPE está correta, conforme consta do gabarito fornecido pela organizadora. Contudo, a questão foi por ela anulada, tendo em vista que os incisos do art. 130 prevêm a redução do período de férias em decorrência de faltas injustificadas que o obreiro tiver no curso do período aquisitivo. As faltas são injustificadas quando não constem do art. 473 da CLT. Contudo, se tal item for novamente cobrado, recomenda-se novamente afirmar que está **certo**, por estar de acordo com o §1º do art. 130 da CLT.

35 - Q297710 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Férias;)

Julgue os itens seguintes, referentes ao contrato de emprego.

O pagamento da remuneração de férias e o do abono pecuniário de férias deve ser efetuado até dois dias antes do início do respectivo período de gozo.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A informação consta expressamente do art. 145 da CLT, a seguir transcrito para memorização, por tratar-se de informação que sempre foi inserida nos concursos trabalhistas:

"Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias".

Trata-se de questão simples, que por isso não pode ser errada. Além disso, a questão foi cobrada esse ano, em 2013, ou seja, para o CESPE ainda é uma questão importante.

36 - Q298470 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Férias;)

No que se refere às estabilidades provisórias, julgue os itens que se seguem à luz do entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno deverá ser calculada com base na remuneração devida ao empregado na época em que este completou seu período aquisitivo.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A informação trazida pelo CESPE está de acordo com a redação da Súmula nº 7 do TST, assim redigida: "A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato". Logo, a cálculo não é feito de acordo com a remuneração do obreiro quando do término do período aquisitivo, e sim, da data da reclamação (caso ainda em vigor o contrato de trabalho) ou do seu término.

37 - Q298471 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Férias;) Com referência a prescrição e decadência nas relações de trabalho, julgue os itens seguintes.

No que concerne às férias, a prescrição quinquenal, durante o vínculo

empregatício, se inicia a partir do período aquisitivo.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A informação destoa no art. 149 da CLT, que é muito cobrado nos concursos públicos, e é assim redigido: "A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho". O prazo mencionado no art. 134 da CLT é o **período concessivo**. Assim, o prazo é contado do **término do período concessivo** ou da extinção do contrato de trabalho.

38 - Q298476 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Férias;) Com base na CLT, julgue os próximos itens.

No curso do período aquisitivo das férias, o empregado que tiver percebido do órgão previdenciário prestações de acidente de trabalho ou auxílio-doença por sete meses, ainda que descontínuos, não terá direito a férias.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A informação está de acordo com o art. 133 da CLT, que traz as hipóteses em que o empregado perde o direito às férias. São 4 (quatro) hipóteses, a seguir transcritas, que devem ser de conhecimento do aluno, principalmente por tratar-se de questão aplicada pelo CESPE no ano de 2013.

"Art. 133 - 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 subseqüentes 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; e

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

No caso retratado pelo CESPE, o empregado permaneceu em gozo de benefício previdenciário por 7 (sete) meses, ou seja, mais de 6 (seis) meses, conforme dispõe a lei.

39 - Q298477 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Férias;) O empregado contratado na modalidade do regime de tempo parcial que trabalhe dezenove horas por semana terá direito a dezesseis dias de férias.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Considero tal pergunta difícil, pois depende do aluno ter decorado o art. 130-A da CLT, abaixo transcrito, que trata dos dias de férias dos empregados contratados sob a modalidade de **trabalho em jornada parcial**, prescrita no art. 58-A da CLT. A redação dos dias de férias depende do número de horas semanais trabalhadas, sendo que nessa espécie de contrato, o máximo é de 25 (vinte e cinco) horas.

"Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

No caso em tela, o empregado que trabalha 19 horas por semana não terá dezesseis dias de férias, e sim, **quatorze dias de férias**, nos termos do artigo acima transcrito.

40 - Q151242 (Prova: CESPE - 2008 - TST - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Férias;)

Com base na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), julgue os itens seguintes acerca dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

As férias devem ser usufruídas com a percepção de adicional correspondente, no mínimo, à terça parte do salário normal.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Trata-se de informação constante no art. 7º, XVII da CRFB/88, assim redigido: "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal". Duas informações sobre o tema são importantes:

- a. O 1/3 de férias será pago em todas as modalidades de férias, ou seja, vencidas (em dobro), simples e proporcionais. Sempre que houver o pagamento de férias, teremos a inclusão do 1/3 constitucional.
- b. Nas férias vencidas, o pagamento é feito em dobro. Contudo, o 1/3 não será pago na razão de 2/3. **O 1/3 é sempre 1/3**. Não há dobra do mesmo.

39 - Q298474 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Equiparação Salarial;) Tendo em vista que o princípio da igualdade

salarial no Brasil é garantia constitucional disciplinada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), julgue os itens a seguir, acerca da equiparação salarial.

Para que se reconheça o quadro de carreira como excludente da equiparação, é imprescindível a sua homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, excetuando-se as entidades de direito público da administração direta, autárquica e funcional, cujo quadro de carreira será aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Trata-se de uma das informações mais cobradas pelo CESPE em concursos trabalhistas acerca da equiparação salarial. Tal assertiva está de acordo com o inciso I da Súmula nº 6 do TST, que trata do quadro de carreira e de sua necessidade de homologação. Vejamos que o que diz o CESPE é exatamente a redação do dispositivo sumular mencionado:

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

40 - Q298475 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Equiparação Salarial;)

Para efeito de equiparação de salários em caso de idêntico trabalho, conta-se o tempo de serviço na função desempenhada e não o tempo de emprego.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Novamente a questão cobra o entendimento sumulado pelo TST, em seu verbete de nº 6. Como se trata de questão do ano de 2013 e por ser a mesma recorrente, transcreve-se agora a totalidade da Súmula nº 6 do TST, que precisa ser “guardada na memória”:

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

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

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

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

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

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato

modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto.

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

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

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

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

A afirmativa do CESPE baseia-se no inciso II, que trata do tempo, que deve ser contado na função e não no emprego, para aferir-se o trabalho de igual valor, requisito do art. 461 da CLT para fins de equiparação salarial.

41 - Q256157 (Prova: CESPE - 2012 - Banco da Amazônia - Técnico Científico - Direito / Direito do Trabalho / Equiparação Salarial;)

Para a caracterização da equiparação salarial é fundamental que entre o reclamante e o paradigma não haja tempo de serviço superior a dois anos.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A informação é exatamente a redação do §1º do art. 461 da CLT, assim redigido: "*Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos*".

42 - Q96771 (Prova: CESPE - 2011 - IFB - Professor - Direito / Direito do Trabalho / Equiparação Salarial;)

Julgue os itens a seguir, relativos ao direito do trabalho.

Se um empregado da empresa A e um empregado da empresa B, que fazem parte de um mesmo grupo econômico, desempenham a mesma função, com a mesma perfeição técnica, deve haver a equiparação salarial.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O CESPE/Unb não considera, para fins de equiparação salarial, a teoria do empregador único da Súmula nº 129 do TST, que diz que o empregador é o grupo. Assim, como um dos requisitos para a equiparação salarial é “mesmo empregador”, se um empregado trabalha para a empresa “A” e outro para a empresa “B”, mesmo que façam parte do mesmo grupo econômico, não terão direito à equiparação por não preencherem o requisito “mesmo empregador” do art. 461 da CLT, a seguir transcrito:

*“Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, **prestado ao mesmo empregador**, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.*

43 - Q298472 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / FGTS; Prescrição e Decadência;)

Com referência a prescrição e decadência nas relações de trabalho, julgue os itens seguintes.

Observado o prazo de dois anos para a propositura da ação, a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS é trintenária.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Atenção especial para essa questão, pois é uma das mais cobradas em relação ao FGTS. Trata-se de informação simples, que consta da **Súmula nº 362 do TST**, mas que as bancas exigem muito, em especial o CESPE/Unb, por ser diferente dos créditos trabalhistas, que possuem prazo prescricional de 5 (cinco) anos, conforme art. 7º, XXIX da CF/88. A redação da Súmula nº 362 do TST é a seguinte:

"É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho".

Percebam que a prescrição bienal (2 anos) deve sempre ser observada, ou seja, se a ação não for ajuizada naquele prazo, a contar da extinção do vínculo de emprego, nenhum valor, nem mesmo a título de FGTS, poderá ser cobrado do empregador. Para complementar o estudo do tema "prescrição do FGTS", vale a pena ler a Súmula nº 206 do TST:

"A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo re-colhimento da contribuição para o FGTS"

A Súmula nº 206 do TST diz, em síntese, que se a verba trabalhista (adicional noturno, por exemplo) já estiver prescrita, também estará prescrito o FGTS incidente sobre a mesma.

44- Q298473 (Prova: CESPE – 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Prescrição e Decadência;)

O direito de ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, para todos os trabalhadores, à exceção dos rurais.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Conforme prescrito no art. 7º, XXIX da CF/88, os prazos de prescrição são os mesmos para os trabalhadores urbanos e rurais, não mais se aplicando as diferenças anteriormente previstas no art. 11 da CLT, que não foi recepcionada pela atual Constitucional. **Não há mais diferenças entre urbanos e rurais no que toca à prescrição de créditos trabalhistas.** Vejamos o art. 7º, XXIX da CF/88:

"ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho".

45 - Q151244 (Prova: CESPE - 2008 - TST - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Férias; Prescrição e Decadência;)

Com base na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), julgue os itens seguintes acerca dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada a partir do término do período concessivo ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A informação lançada pelo CESPE está de acordo com os dois mais importantes artigos sobre férias da CLT, que trata especialmente da prescrição de tal direito. O art. 149 da CLT deve ser lido e relido, pois sempre cobrado pelas bancas organizadoras de concursos. Vejamos o conteúdo do dispositivo legal:

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

Término do prazo mencionado no art. 134 da CLT significa "término do período concessivo", conforme dito pelo CESPE/Unb, que é o prazo de 12 meses após o término do período aquisitivo (igualmente de 12 meses), dentro do qual as férias devem ser usufruídas, sob pena de ensejar a remuneração em dobro do período. Havendo a cessação do contrato de trabalho, aplica-se o art. 7º, XXIX da CF/88, sendo possível ajuizar a ação trabalhista em até 2 anos após o término do vínculo.

46 - Q99182 (Prova: CESPE - 2008 - TST - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Prescrição e Decadência;)

Julgue os itens seguintes, relativos a prescrição.

O trabalhador urbano tem direito de reclamar crédito oriundo da relação de trabalho até cinco anos do fato, observado o biênio a partir do término do contrato de trabalho, enquanto ao trabalhador rural se aplica o prazo bienal para reclamar direitos trabalhistas.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A questão trata do tema de acordo com o art. 11 da CLT, **que não foi recepcionado pela CF/88**, pois contraria as disposições do art. 7º, XXIX da nova Carta. Nos termos do ultrapassado art. 11 da CLT, havia diferenças em relação à prescrição dos créditos trabalhistas dos trabalhadores urbanos e rurais, não se aplicando a prescrição quinquenal à segunda classe (rurais). Contudo, atualmente, o tratamento é o mesmo, aplicando as prescrições bienal e quinquenal, nos seguintes termos:

"Art. 7º, XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho".

47 - Q301037 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Organização Sindical;)

Julgue os itens seguintes com base nos dispositivos referentes a direitos sociais previstos na CF.

Em respeito à Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, a CF garante que os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O item está errado, pois afirma que a constituição do sindicato será realizada "sem autorização prévia", o que afronta o art. 8º, I da CF/88, assim redigido: "*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*". Nos termos do dispositivo constitucional, será realizado o registro da entidade no Ministério do Trabalho e Emprego, que vela pelo princípio da unicidade sindical, previsto no inciso II do mesmo artigo. Assim, caberá ao MTE analisar se já existe alguma outra entidade representativa da categoria no âmbito territorial daquela que busca o registro, indeferindo-o, se for o caso, ou deferindo a concessão da Carta Sindical, com o qual poderá o sindicato atuar na defesa da categoria, judicial e extrajudicialmente.

48 - Q297719 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Organização Sindical;)

Julgue os próximos itens, acerca dos direitos coletivos do trabalho.

As confederações são entidades sindicais de grau superior, de âmbito nacional, que, para terem tal status, devem ser constituídas por, no mínimo, cinco federações e ter sede em Brasília.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A assertiva está em parte correta apenas. No que diz que as confederações são entidades de grau superior, encontra-se em consonância com o art. 533 da CLT, assim redigido: "Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei". Contudo, no que trata à formação da confederação, ao afirmar que será constituída por, no mínimo cinco federações, encontra em choque com o art. 535 da CLT, que assim encontra-se redigido:

"Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República".

49 - Q256158 (Prova: CESPE - 2012 - Banco da Amazônia - Técnico Científico - Direito / Direito do Trabalho / Organização Sindical;)

Julgue os itens seguintes, relativos ao direito coletivo do trabalho. A unicidade sindical prevista na CF estabelece como base territorial área não inferior à de um estado.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Cuida-se de questão simples, que é respondida com base no inciso II do art. 8º da CF/88, que por ser simples nem pode o candidato pensar em errar, pois provavelmente todos acertarão o questionamento. Nos termos do citado dispositivo constitucional:

"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".

O Brasil adotou o sistema de **unicidade sindical**, que significa dizer que não haverá mais de um sindicato representativo da mesma categoria, profissional (empregados) ou econômica (empregadores), no mesmo âmbito territorial, que pode ser nacional, regional, estadual ou municipal. Contudo, o **limite mínimo** é de um município. Não pode haver sindicato que englobe apenas alguns bairros ou ruas.

50 - Q33674 (Prova: CESPE - 2008 - DPE-CE - Defensor Público / Direito do Trabalho / Organização Sindical;)

Julgue os itens subseqüentes, acerca de direito material e processual do trabalho.

A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Assertiva de acordo com o inciso I do art. 8º da CF/88, que assim dispõe: "*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*".

b. Direito do Trabalho FCC;

1 - Q299661 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores;) De acordo com previsão constitucional, o descanso semanal remunerado deve ser concedido

- a) preferencialmente aos sábados.
- b) preferencialmente aos domingos, salvo em semana em que o domingo coincida com feriado.
- c) alternativamente aos sábados e aos domingos.
- d) exclusivamente aos domingos.
- e) preferencialmente aos domingos.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. Cuida-se de questão de nível de dificuldade fácil, mas que é bastante cobrada nos concursos, sobre o descanso semanal remunerado, previsto no art. 7º, XV, que diz ser direito do trabalhador o "*repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos*". Cuidado com o termo "exclusivamente", pois o legislador ao dizer "preferencialmente", deixou possibilidade de serem abertas exceções. Além disso, o texto Constitucional nada mais disse a não ser o que já foi transcrito. Assim, informações adicionais são pegadinha de prova, não devendo ser levadas em conta. **As demais letras não precisam ser analisadas, pois os comentários servem para todas.**

2 - Q292879 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Técnico

Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores;) Constitui direito do trabalhador, de acordo com a Constituição Federal, art. 7, inciso XIII, a duração do trabalho normal NÃO superior a

- a) oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.
- b) oito horas diárias e quarenta semanais.
- c) oito horas diárias e quarenta e oito semanais.
- d) seis horas diárias e trinta semanais.
- e) seis horas diárias e trinta e seis semanais.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. A jornada padrão prevista no Art. 7º, XIII da CF/88 é de, no máximo, 8h diárias e 44h semanais. Trata-se de questão simples, que por isso não pode ser errada. Cuidado com a jornada máximo do turno ininterrupto de revezamento, que segundo dispõe o inciso XIV do art. 7º da CF, é de no máximo 6h diárias. **As demais letras não precisam ser analisadas, pois tratam exatamente do mesmo assunto.**

3 - Q263449 (Prova: FCC - 2012 - TST - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores;)

São direitos constitucionais dos trabalhadores previstos no artigo 7º da Constituição Federal:

- a) licença-paternidade, garantia ao direito adquirido e irredutibilidade salarial.
- b) participação nos lucros e resultados, salário família e direito de petição aos órgãos públicos.
- c) seguro-desemprego, proteção em face da automação e proteção do mercado de trabalho da mulher.
- d) adicional de penosidade, função social da propriedade e piso salarial.
- e) licença à gestante, adicional de insalubridade, contraditório e ampla defesa.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. Cuidado especial com essa questão, pois ela pede os **direitos dos trabalhadores previstos no art. 7º da CF** e nas questões erradas são mencionados direitos previstos no art. 5º da CF. Assim, somente a letra "C", que trata do seguro-desemprego, proteção em face da automação e proteção do mercado de trabalho da mulher são direitos arrolados no art. 7º.

Letra "A": garantia ao direito adquirido encontra-se no art. 5º, inciso XXXVI da CF/88.

Letra "B": direito de petição aos órgãos públicos encontra-se previsto no inciso XXXIV, a, do art. 5º da CF/88.

Letra "D": função social da propriedade encontra-se no inciso XXIII do art. 5º da CF/88.

Letra "E": contraditório e ampla defesa encontram-se no inciso LV do art. 5º da CF/88.

4 - Q249265 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 11ª Região (AM) - Juiz do Trabalho - Tipo 5 / Direito do Trabalho / Direitos sociais dos trabalhadores; Relação de Trabalho e de Emprego;)

No que diz respeito à dinâmica do exercício do poder na relação de emprego, é correto afirmar:

a) Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição da República, fica vedada a dispensa imotivada do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde a eleição até um ano após o final de seu mandato.

b) A dispensa do empregado sindicalizado é vedada a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até dois anos após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

c) A Constituição da República exclui qualquer participação dos empregados na gestão da empresa, mas lhes garante a participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração.

d) Os valores sociais do trabalho se inserem nos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, conforme a Constituição da República, que

não concedeu o mesmo estatuto à livre iniciativa.

e) Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. Trata-se da redação do art. 11 da CF, "sem tirar nem por", como se diz no dia-a-dia. Cuidado especial com o número duzentos, que pode ser facilmente alterado para 100, 300, etc, dificultando a questão, por tratar-se de "decoreba".

Letra "A": a estabilidade do membro da comissão interna de prevenção de acidentes vai do registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato e não da eleição.

Letra "B": a garantia vai até 1 ano após o término do mandato e não e anos, como afirma a FCC.

Letra "C": nos termos da lei, poderá, excepcionalmente, haver a participação dos empregados na gestão da empresa, conforme art. 7º, XI, da CF.

Letra "D": A livre iniciativa encontra-se no mesmo inciso IV do art. 1º da CF, que trata dos valores sociais do trabalho.

5 - Q113379 (Prova: FCC - 2008 - TRT - 19ª Região (AL) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores;)

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

a) terá direito a licença paternidade, podendo não comparecer ao serviço pelo prazo de sete dias.

b) não terá direito a licença paternidade uma vez que não é casado legalmente com Joana.

c) terá direito a licença paternidade, podendo não comparecer ao serviço pelo prazo de três dias.

- d)** não terá direito a licença paternidade uma vez que a licença paternidade só é devida no nascimento do primeiro filho.
- e)** terá direito a licença paternidade, podendo não comparecer ao serviço pelo prazo de cinco dias.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. Todas as alternativas serão analisadas de uma só vez, por tratarem do mesmo tema. A licença-paternidade é devida independentemente do número de filhos do empregado e não apenas ao primeiro. Segunda informação é que pouco importa se o empregado é casado, solteiro ou mantém união estável. É o nascimento do filho o fato gerador da licença-paternidade. Até a CF/88, tal licença era de 1 dia, conforme art. 473 da CLT, mas atualmente, por norma contida na ADCT da CF/88, é de **5 dias**. Com base em tais informações, a conclusão acerca da questão fica bem simples!

6 - Q104946 (Prova: FCC - 2011 - TRT - 4ª REGIÃO (RS) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores;)

Helena, empregada da empresa Troia, está grávida. A Convenção Coletiva de Trabalho da categoria de Helena prevê a estabilidade gestante desde a confirmação da gravidez até sete meses após o parto, divergindo da estabilidade legal, prevista no Ato de Disposições Constitucionais Transitórias. Neste caso, será aplicada a Helena a

- a)** cláusula prevista na Convenção Coletiva de Trabalho que prevê a estabilidade para a empregada gestante desde a confirmação da gravidez até sete meses após o parto.
- b)** estabilidade legal prevista no Ato de Disposições Constitucionais Transitórias, ou seja, estabilidade para a empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- c)** estabilidade legal prevista no Ato de Disposições Constitucionais Transitórias, ou seja, estabilidade para a empregada gestante desde a confirmação da gravidez até quatro meses após o parto.
- d)** estabilidade legal prevista no Ato de Disposições Constitucionais

Transitórias, ou seja, estabilidade para a empregada gestante desde a confirmação da gravidez até três meses após o parto.

e) estabilidade legal prevista no Ato de Disposições Constitucionais Transitórias, ou seja, estabilidade para a empregada gestante desde a confirmação da gravidez até sessenta dias após o parto.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. No direito do trabalho, conforme vimos na aula 00 na parte dos princípios, aplica-se sempre a norma mais favorável. Se a ADCT/CF88 diz que a estabilidade da gestante vai da confirmação da gravidez **até cinco meses após o parto** e a cláusula da convenção coletiva destaca a estabilidade até os sete meses após o parto, é claro que será utilizada a segunda normal, por ser mais favorável ao empregado. Não há que se analisar se a convenção coletiva está em plano superior ou inferior à CF, pois no direito do trabalho o ápice da pirâmide é sempre preenchido pela norma mais favorável ao empregado. **As demais letras não precisam ser analisadas, pois tratam exatamente do mesmo assunto.**

7 - Q60728 (Prova: FCC - 2010 - PGE-AM - Procurador / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores;)

É direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social,

a) o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos e feriados.

b) a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

c) o seguro-desemprego, em todas as hipóteses de extinção do contrato de trabalho.

d) o décimo terceiro salário com base na remuneração proporcional ou no valor da aposentadoria.

e) a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a

duração de cento e cinquenta dias.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. Uma vez mais a FCC utilizando uma das informações mais simples acerca do salário do empregado como resposta correta. O salário, conforme art. 7º, VI da CF, só pode ser reduzido por meio de acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho. Fora de tais hipóteses, é ilícita a redução salarial.

Letra "A": o repouso semanal remunerado é preferencialmente aos domingos, não fazendo a CF menção aos feriados.

Letra "C": o seguro-desemprego somente é devido quando há desemprego involuntário, isto é, não é em todas as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho.

Letra "D": o 13º salário será calculado com base no salário integral ou o valor da aposentadoria e não por seu valor proporcional.

Letra "E": A licença-maternidade é de 120 dias, podendo chegar a 180, como exceção, se o empregador filiar-se ao Programa Empresa Cidadã.

8 - Q263328 (Prova: FCC - 2012 - TST - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Do Grupo, Da Sucessão e Da Responsabilidade dos Empregadores;)

Na hipótese de sucessão de empresas que não pertencem ao mesmo grupo econômico, a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas quando mantidos os contratos de trabalho, inclusive sobre as obrigações contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, incidem sobre a

- a) empresa sucessora.
- b) empresa sucedida.
- c) empresa sucedida e empresa sucessora, solidariamente.
- d) pessoa dos sócios da empresa sucessora.
- e) pessoa dos sócios da empresa sucedida.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. O tema sucessão de empresas ou empregadores encontra-se regulado nos artigos 10 e 448 da CLT. Havendo alteração na estrutura jurídica de empresa – venda, fusão, cisão, etc – os contratos de trabalho permanecerão inalterados, isto é, não sofrerão rescisão ou alteração, passando a responsabilidade pelos débitos trabalhistas para a empresa sucessora. Por sua vez, a empresa sucedida deixa de ter qualquer responsabilidade pelos débitos, mesmo os anteriores à sucessão, já que a empresa sucessora, ao adquirir a sucedida, toma para si o que essa tinha de bom (clientes, estrutura física, reconhecimento do mercado, etc), e o ruim (dívidas, em especial, as trabalhistas).

Assim, havendo sucessão, as dívidas passam integralmente para a empresa sucessora, razão pela qual está correta a alternativa "A". **Não é necessário analisar as demais alternativas, pois tratam do mesmo assunto.**

9 - Q263452 (Prova: FCC - 2012 - TST - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Do Grupo, Da Sucessão e Da Responsabilidade dos Empregadores;)

Durante três anos Thor foi empregado da empresa Ajax Manutenção Industrial, que faz parte do grupo econômico Ajax, constituído por quatro empresas. Em razão de problemas financeiros, Thor foi dispensado sem justa causa. Não houve pagamento de verbas rescisórias. Nesta situação, caberia algum tipo de responsabilidade para as demais empresas do grupo Ajax?

- a)** Sim, sendo qualquer uma das empresas do grupo responsável subsidiária pelas dívidas trabalhistas da outra empresa.
- b)** Não, porque cada empresa do grupo possui personalidade jurídica própria e responde apenas por dívidas com seus próprios empregados.
- c)** Sim, porque havendo a constituição de grupo econômico serão, para efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis as empresas do grupo.
- d)** Não, porque não há previsão legal para responsabilidade patrimonial de empresas que pertençam ao mesmo grupo econômico, sendo que entre os sócios haverá responsabilidade subsidiária.

e) Depende da existência de contrato firmado entre as empresas do grupo prevendo a responsabilidade solidária, visto que Thor não prestou serviços para todas as empresas do grupo.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. O art. 2º, §2º da CLT dispõe acerca da responsabilidade **solidária** das empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico. Assim, se Thor trabalhou para a empresa Ajax Manutenção Industrial, que compõe, junto com outras empresas, o grupo Ajax, todas as empresas do grupo responderão solidariamente pelo adimplemento das verbas rescisórias, o que significa dizer que Thor poderá cobrar as verbas trabalhistas que lhe são devidas de qualquer daquelas empresas, sem qualquer ordem, isto é, escolhendo qualquer uma delas, sem que seja necessário cobrar da empresa para a qual trabalhou em primeiro lugar.

Pode ainda ajuizar reclamação trabalhista em face de uma empresa do grupo e executar outra, mesmo que não conste do título executivo, pois a Súmula nº 205 do TST foi cancelada em 2003.

Assim, tendo cuidado para não confundir com a responsabilidade subsidiária da terceirização, no grupo de empresas, há a **responsabilidade solidária**, de acordo com o art. 2º, §2º da CLT. **Não há necessidade de analisar as demais alternativas, pois tratam do mesmo assunto.**

10 - Q249254 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 11ª Região (AM) - Juiz do Trabalho - Tipo 5 / Direito do Trabalho / Do Grupo, Da Sucessão e Da Responsabilidade dos Empregadores;)

Os sócios proprietários da empresa Colmeia Metalúrgica Ltda. transferiram todas as cotas sociais para terceiros, sendo alterada inclusive a denominação social. Entretanto não houve alteração de endereço, do ramo de atividades, dos maquinários e dos empregados. A situação caracterizou a sucessão de empregadores. Neste caso, quanto aos contratos de trabalho dos empregados da empresa sucedida, é correto afirmar que

a) os contratos de trabalho se manterão inalterados e seguirão seu curso normal.

- b)** os pactos laborais serão automaticamente extintos, fazendo surgir novas relações contratuais.
- c)** todas as cláusulas e condições estabelecidas no contrato de trabalho deverão ser repactuadas entre os empregados e o novo empregador.
- d)** as obrigações anteriores recairão sobre a empresa sucedida, e as posteriores sobre a sucessora.
- e)** a transferência de obrigações depende das condições em que a sucessão foi pactuada.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. Uma vez mais o tema da questão recente, de 2012, é **sucessão de empresas**, previsto nos artigos 10 e 448 da CLT, e suas conseqüências para os contratos de trabalho. Afirmada a existência da sucessão, de depende do preenchimento de dois requisitos – alteração da estrutura jurídica de empresa e continuidade do empreendimento – necessário se faz discutir os efeitos sobre os contratos de trabalho em curso. Nos termos dos artigos citados acima, **os contratos de trabalho continuam a vigorar como antes, ou seja, não sofrem qualquer alteração, não podendo haver violação à direitos adquiridos**. NÃO HÁ RESCISÃO DOS CONTRATOS, pois a continuidade do vínculo de emprego é a regra em nossa sistema (Súmula nº 212 do TST). Se os contratos continuam em vigor, temos que analisar as conseqüências em torno da responsabilidade pelo pagamento das verbas rescisórias. Ocorrendo a sucessão, a empresa sucessora **assume integralmente os débitos trabalhistas, inclusive anteriores ao negócio**, deixando o sucedido de responder pelos mesmos.

Assim, os contratos não são extintos, não precisam ser repactuados, pois continuam a vigorar do mesmo modo. Eventual cláusula de não responsabilidade inserta no contrato entre as empresas – sucessora e sucedida – não produz efeitos nas relações de trabalho, não isentando a primeira das responsabilidades trabalhistas. Em síntese, por tudo o que foi falado, está correta a alternativa "A". **Como as demais alternativas tratam do mesmo assunto, já tendo sido respondidas, não precisam de análise individual.**

11- Q249259 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 11ª Região (AM) - Juiz do Trabalho - Tipo 5 / Direito do Trabalho / Do Grupo, Da Sucessão e Da Responsabilidade dos Empregadores;)

Em relação às situações de responsabilização empresarial, nos termos da lei ou da jurisprudência sumulada do TST, é correto afirmar:

a) Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, não cabendo qualquer responsabilidade do empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

b) Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta que tomarem serviços por meio de empresa interposta de mão de obra não respondem pelas obrigações trabalhistas, ainda que evidenciada a sua conduta culposa na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora.

c) Em caso de formação de grupo econômico a responsabilidade das empresas do grupo em relação à inadimplência trabalhista da empresa empregadora é subsidiária, valendo o benefício de ordem.

d) O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade solidária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações na hipótese de intermediação de mão de obra por empresa interposta.

e) No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenizações.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. Trata-se de importante em questão em matéria de responsabilidade do tomador dos serviços em um contrato específico, que é o trabalho temporário regido pela Lei nº 6019/74, que em seu art. 16 destaca a **responsabilidade solidária** entre empresa de trabalho temporário e tomador (ou cliente) apenas na hipótese de

falência da empresa de trabalho temporário. Trata-se da única hipótese de responsabilidade solidária nessa lei. Não havendo falência, a responsabilidade do tomador ou cliente é subsidiária, conforme Súmula nº 331, IV do TST, que em seu inciso I reconhece a Lei 6019/74 como uma espécie de terceirização de atividade-fim. A responsabilidade solidária na falência é pelo pagamento das contribuições previdenciárias, remuneração e indenizações no período em que o empregado atuou para aquele tomador, que nos termos da lei pode ser de até 3 meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Letra "A": A informação contraria o art. 455 da CLT, assim redigido: *"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"*.

Letra "B": A informação contraria a Súmula nº 331, V do TST, que trata da responsabilidade subsidiária da Administração Pública quando evidenciada a sua conduta culposa, em especial, no que toca à fiscalização.

Letra "C": No grupo de empresas a responsabilidade é solidária, não havendo benefício de ordem, conforme art. 2º §2º da CLT.

Letra "D": O assunto tratado é terceirização, que segundo a Súmula nº 331 do TST, acarretar a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços.

12 - Q292936 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Alterações no contrato de trabalho; Contrato Individual de Trabalho: Generalidades; Do Grupo, Da Sucessão e Da Responsabilidade dos Empregadores;)

Em relação ao contrato individual de trabalho, de acordo com a CLT:

- a)** A mudança na propriedade da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.
- b)** A alteração na estrutura jurídica da empresa afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.
- c)** A alteração na estrutura jurídica da empresa afetará os direitos adquiridos por seus empregados.
- d)** A responsabilidade das empresas integrantes de grupo econômico em

relação aos direitos dos empregados é subsidiária.

e) Poderá ser solidária ou subsidiária a responsabilidade das empresas integrantes de grupo econômico não formalizado nos termos da lei, pelos direitos dos empregados.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. Trata-se de um dos temas mais cobrados pela FCC em provas de direito do trabalho: **sucessão de empregadores**, sendo de observância obrigatória os artigos 10 e 448 da CLT, que afirmam que **os contratos de trabalho não sofrerão qualquer alteração ou violação a direitos adquiridos pela mudança na estrutura jurídica da empresa**. Uma das hipóteses de mudança na estrutura jurídica de empresa é a alienação, ou seja, alteração na propriedade da empresa, conforme dito na alternativa "A". Como são indispensáveis para as provas, transcrevem-se os dois artigos da CLT mencionados:

"Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados".

"Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados".

Alternativa "B": a mudança não altera os contratos de trabalho.

Alternativa "C": a mudança não afeta os direitos adquiridos.

Alternativa "D": a responsabilidade das empresas do grupo econômico, conforme art. 2º, §2º da CLT é solidária e não subsidiária.

Alternativa "E": a responsabilidade no grupo de empresas sempre é solidária.

13 - Q292972 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Contrato Individual de

Trabalho: Generalidades;)

Considere as proposições abaixo em relação ao contrato individual de trabalho.

I. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses no mesmo tipo de atividade.

II. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando de serviço transitório e contrato de experiência.

III. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de um ano.

IV. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**.

Item I: **Correto**, pois de acordo com o art. 442-A da CLT, assim redigido: "*Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade*".

Item II: **Errado**, pois outras situações previstas no §2º do art. 443 da CLT podem ensejar o contrato por prazo determinado, conforme transcrição do dispositivo abaixo: "*§ 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*".

Item III: **Errado**, pois contraria o art. 445 da CLT, que prevê que o contrato por prazo determinado poderá ser de até 2 (dois) anos, conforme

transcrição a seguir: "O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451".

Item IV: **Correto**, pois de acordo com o art. 444 da CLT, a seguir transcrito por sua importância: "As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes".

14 - Q263451 (Prova: FCC - 2012 - TST - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Contrato Individual de Trabalho: Generalidades;) Considere as assertivas seguintes sobre o contrato individual de trabalho:

- I. O contrato individual de trabalho somente poderá ser acordado de forma expressa e por escrito.
- II. A lei prevê como regra a indeterminação do prazo e como exceção a prefixação de prazo para os contratos individuais de trabalho.
- III. O contrato por prazo determinado de experiência não poderá ser feito por prazo superior a 90 dias.
- IV. O contrato de trabalho por prazo determinado que for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.
- V. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 meses, a outro contrato por prazo determinado, em qualquer situação.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**.

Item I: **Errado**, pois o contrato de trabalho também pode ser firmado oralmente e de forma tácito, nos termos do art. 443 da CLT: "*O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado*".

Item II: **Correto**, pois o §2º do art. 443 da CLT deixa claro que a exceção é o contrato de trabalho por prazo determinado ao fixar as hipóteses em que o mesmo é lícito, afirmando textualmente que "*O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (...)*".

Item III: **Correto**, pois tal prazo máximo está de acordo com o art. 445 § único da CLT, assim redigido: "*O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias*".

Item IV: **Correto**, pois o art. 451 da CLT prevê a possibilidade do contrato por prazo determinado ser prorrogado **apenas 1 vez**, sob pena de ser considerado por prazo indeterminado.

Item V: **Errado**, pois a assertiva traz ao final a expressão *em qualquer situação*, não levando em consideração a exceção prevista no art. 452 da CLT, assim redigido: "*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*".

15 - Q302215 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

Considerando as previsões da CLT sobre rescisão do contrato de trabalho, é INCORRETO afirmar:

a) No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

b) 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.

c) Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, não há que se falar em recebimento de indenização.

d) 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 término do contrato.

e) Aos contratos por prazo determinado que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. Na rescisão do contrato por culpa recíproca, prevista no art. 484 da CLT, serão pagas as verbas segundo dispõe a Súmula nº 14 do TST, a saber: 50% do aviso prévio, 13% proporcional e férias proporcionais. Além disso, segundo dispõe a L. 8036/90 (FGTS), será paga multa de 20% do FGTS, bem como será oportunizado o seu saque.

Alternativa "A": faculta-se realmente ao empregado a rescisão do contrato ou o seu prosseguimento com os sucessores.

Alternativa "B": Trata-se da redação do art. 486 da CLT, que trata da rescisão por fato do príncipe.

Alternativa "D": trata-se da redação do art. 479 da CLT, que fala da rescisão antecipada do contrato por prazo determinado.

Alternativa "E": cuida-se da redação do art. 481 da CLT, que trata de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão.

16 - Q292938 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

NÃO constitui justa causa para dispensa de empregado

- a) a incontinência de conduta.
- b) a violação de segredo da empresa.
- c) a condenação criminal, ainda que tenha havido suspensão da execução da pena.
- d) a desídia no desempenho das respectivas funções.
- e) o ato de indisciplina ou de insubordinação.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. Talvez seja esse o questionamento mais comum em relação à justa causa em concursos públicos. A condenação criminal do empregado é hipótese de rescisão por justa causa? Nos termos da alínea "d" do art. 482 da CLT, somente será justa causa se presentes os seguintes requisitos:

- a. Houver trânsito em julgado da sentença penal condenatória;
- b. Se não houver suspensão da execução da pena, pois se a mesma for suspensa, não haverá rescisão do contrato.

Com base nisso, pode-se afirmar que a letra "c" está errada, pois se houve suspensão da execução da pena, não é possível a rescisão por justa causa. Igual entendimento haveria se a questão se referisse à condenação passível de recurso, pois não haveria o trânsito em julgado. **Todas as demais situações estão elencadas no art. 482 da CLT, cujo rol de situações que ensejam a justa causa deve ser decorado pelo aluno.** Não há necessidade de análise das demais alternativas.

17 - Q292882 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

Caracteriza-se como falta grave praticada pelo empregador, levando à rescisão indireta do contrato de trabalho:

- a) ato de improbidade.
- b) não cumprir as obrigações do contrato.
- c) incontinência de conduta.
- d) mau procedimento.
- e) embriaguez habitual.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. Percebe-se que a questão trata de **falta grave praticada pelo empregador**, ou seja, **rescisão indireta**, e somente há uma hipótese de tal rescisão na questão, sendo que as demais são situações de justa causa do empregado. Assim ficou fácil!!! Somente o **não sumprimento das obrigações de contrato** é hipótese de falta grave cometida pelo empregador, estando prevista na alínea "d" do art. 483 da CLT. As demais, por serem faltas cometidas pelo empregado, encontram-se no art. 482 da CLT.

18 - Q280491 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 18ª Região (GO) - Juiz do Trabalho / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

Empregado portador do vírus HIV é dispensado sem justa causa pelo seu empregador, sendo que a doença não guarda nexo de causalidade com a atividade laboral desenvolvida. Segundo entendimento sumulado do TST, a dispensa, nesse caso,

- a) é lícita, posto que a dispensa sem justa causa ou arbitrária, em qualquer situação, é autorizada pelo ordenamento jurídico brasileiro, se classificando como direito potestativo do empregador.
- b) presume-se lícita, devendo o empregado comprovar a discriminação, posto que se trata de fato constitutivo de seu direito.
- c) presume-se lícita, devendo o empregador comprovar que não houve discriminação, em atenção ao princípio da repartição dinâmica das provas.
- d) presume-se discriminatória, posto tratar-se de doença grave que causa estigma ou preconceito, cabendo ao empregador comprovar que não praticou conduta discriminatória.
- e) presume-se discriminatória e, sendo inválida, o empregado terá direito ao recebimento de indenização dobrada pelo período de afastamento, mas não à reintegração, já que não há previsão legal de garantia de emprego para os portadores de HIV.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. A questão encontra-se atualmente regulamentada pela **Súmula nº 443 do TST**, assim redigida:

"Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".

Verifica-se claramente que a dispensa é discriminatória e que, sendo inválido o ato, tem direito o empregado à reintegração. Contudo, não possui direito à estabilidade provisória. Somente direito à reintegração. **Como as demais alternativas tratam do mesmo assunto, não precisam ser comentadas.**

19 - Q302218 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Jornada de trabalho; Horas extras;)

Com fundamento nas disposições celetistas sobre jornada extraordinária e jornada noturna, é correto afirmar:

- a)** Os empregados sob o regime de tempo parcial poderão prestar horas extras, desde que autorizados expressamente pelo sindicato.
- b)** O adicional noturno equivale a 30% (trinta por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.
- c)** Como forma de proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores, a prorrogação da jornada de trabalho deve ser prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- d)** As horas extras são remuneradas com adicional de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.
- e)** Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, em relação às horas trabalhadas no período considerado noturno aplica-se a redução da hora e deve ser pago o respectivo adicional.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA " E"**. Os horários mistos são aqueles que compreendem os períodos diurno e noturno de trabalho, assim como ocorre na jornada cumprida entre as 16h e 24h, pois das 16h às 22h temos horário diurno e das 22h às 24h, horário noturno. Em relação ao último período, haverá naquele a redução da jornada prevista no art. 73, §1º da CLT, assim redigido: "A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos". Tal redução somente ocorrerá das 22h às 24h, em nosso exemplo. Durante tal horário, também será pago o adicional noturno, de pelo menos 20% sobre a hora diurna, conforme *caput* do art. 73 da CLT. Por tratar-se de importante dispositivo, transcreve-se para conhecimento:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Alternativa "A": Dispõe o art. 59, §4º da CLT a impossibilidade dos empregados em regime parcial (art. 58-A da CLT) trabalharem em jornada extraordinária.

Alternativa "B": como dito, o adicional é de, pelo menos, 20% sobre a hora diurna.

Alternativa "C": pode ser autorizado pela MTE, sem necessidade de negociação coletiva.

Alternativa "D": a hora extra é paga, nos termos do art. 7º, XVI da CF/88, a remuneração é de, pelo menos, 50% a mais.

20 - Q299662 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Horas extras;)

Com fundamento na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho e na CF - Constituição Federal, as horas extraordinárias NÃO podem exceder de

- a) duas e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 50% superior à hora normal.
- b) seis e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 50% superior à hora normal.
- c) três e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 50% superior à hora normal.
- d) duas e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 25% superior à hora normal.
- e) três e devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 25% superior à hora normal.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. A resposta ao questionamento esta no *caput* do art. 59 da CLT, que prevê a possibilidade de prorrogação de jornada de trabalho em, no máximo, 2 horas extras diárias, sendo que tais horas são pagas, nos termos do art. 7º, XVI da CF/88, como adicional de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento). **Como todas as assertivas**

tratam do mesmo assunto, não há necessidade de analisar todas, em separado.

21 - Q263330 (Prova: FCC - 2012 - TST - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Horas extras;)

Segundo a legislação trabalhista, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, desde que

- a)** os empregados trabalhem em regime de tempo parcial.
- b)** a importância da remuneração da hora extraordinária seja no mínimo 50% do valor da hora normal.
- c)** a importância da remuneração da hora extraordinária seja de pelo menos 100% superior ao valor da hora normal.
- d)** não exceda quatro horas diárias, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, sendo duas horas no início e duas no final da jornada de trabalho.
- e)** por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. A resposta correta é a literalidade do §2º do art. 59 da CLT, que trata dos **banco de horas**, também denominado de **compensação anual**, tendo em vista a sua duração máxima. Conforme dicção legal, temos:

"Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias".

Alternativa "A": aqueles que trabalham em tempo parcial, conforme art. 58-A da CLT (até 25 h semanais) não podem prestar horas extras, conforme redação do art. 59, §4º da CLT.

Alternativa "B": Cuidado. A assertiva parece certa, mas não está. O valor da hora suplementar é, pelo menos, 50% a mais e não 50% do valor da hora normal. Caso fosse assim, a hora extra valeria metade da hora normal (50%).

Alternativa "C": Dispõe o art. 7º, XVI da CF, que a remuneração é de, pelo menos, 50% a mais e não 100%.

Alternativa "D": dispõe o art. 59 da CLT que não pode exceder de 2h extras diárias.

22- Q241338 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 6ª Região (PE) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Horas extras;)

De acordo com entendimento Sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, para o trabalhador sujeito à carga semanal de 40 horas, o divisor para cálculo das horas extras é

- a) 220.
- b) 200.
- c) 210.
- d) 205.
- e) 225.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. A resposta encontra-se na Súmula nº 431 do TST, de setembro de 2012, cuja redação segue:

"Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora".

Tal divisor decorre da divisão de 40h por 6 dias úteis de trabalho (segunda a sábado), multiplicado por 30 dias, que é igual a 200 (horas). Assim:

$$40/6 \times 30 = 200.$$

Como todas as assertivas tratam do mesmo assunto, não há necessidade de analisar todas, em separado.

23 - Q303884 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Remuneração e salário;)

Com fundamento nas disposições da CLT, NÃO integram o salário do empregado,

- a) as comissões.
- b) as gratificações ajustadas.
- c) as ajudas de custo.
- d) os abonos pagos pelo empregador.
- e) as percentagens.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA " C "**. Um dos pontos mais cobrados pela FCC em relação à remuneração e salário diz respeito às parcelas não salariais, ou seja, que não integram o salário do empregado. Tais parcelas encontram-se no art. 457, §2º da CLT, destacando-se sempre as **ajudas de custo**. Tal parcela, entendido como um reembolso de despesas do empregado (art. 470 da CLT), nunca possui natureza salarial, independentemente do seu valor, mesmo que seja superior ao próprio salário. Já no §1º do mesmo artigo temos as parcelas com natureza salarial, que são exatamente aquelas descritas nas letras "A", "B", "D" e "E" da questão. **Como as alternativas versam sobre o mesmo tema, não precisam ser analisadas individualmente.**

24 - Q292940 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Remuneração e

salário;)

Uma das regras de proteção ao salário é o controle dos descontos. De acordo com o entendimento sumulado pelo TST:

- a) Ao empregador é vedado efetuar descontos no salário do empregado, salvo se este autorizar.
- b) Ao empregador é vedado efetuar descontos no salário do empregado.
- c) Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto no salário será lícito, desde que essa possibilidade decorra de dolo do empregado.
- d) É válido desconto salarial efetuado pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo associativa de seu trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.
- e) Na hipótese de a empresa manter armazéns para compra de produtos pelos empregados, pode ser descontado do salário dos empregados, além do valor de compras feitas pelo mesmo, taxa de manutenção dos armazéns, já que se trata de um benefício colocado à disposição dos trabalhadores.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. A questão da FCC exige o conhecimento acerca do entendimento sumulado do TST acerca dos descontos salariais. A **Súmula nº 342 do TST** trata exatamente do assunto, ao dizer que são válidos os descontos para a adesão do empregado em planos de saúde, odontológicos, previdência privada, dentre outros. O texto da Súmula é exatamente a alternativa "D". Houve realmente reprodução do texto sumulado.

Letra "A": errado, pois o art. 462 da CLT traz situações que independem do consentimento do empregado, assim como ocorre com o desconto de imposto de renda e previdência social.

Letra "B": há diversas hipóteses, tanto no art. 462 da CLT, quanto na Súmula nº 342 do TST, de descontos lícitos nos salários.

Letra "C": não só na hipótese de dolo do empregado, mas também na culpa, desde que tal situação tenha sido prevista anteriormente.

Letra "E": tal situação é denominado *truck system* e não pode haver a cobrança de qualquer quantia para a manutenção dos armazéns, já que a imposição para que os empregados o utilizem é ilegal.

25 - Q292886 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Remuneração e salário;)

Em relação à remuneração, é INCORRETO afirmar:

- a) Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.
- b) Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias que não excedam a cinquenta por cento do salário do empregado.
- c) Não se incluem nos salários as ajudas de custo e as gratificações ajustadas.
- d) Integram o salário, além da importância fixa estipulada, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.
- e) O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a um mês, salvo o que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA " C "**. Uma vez mais um tema recorrente nas provas da FCC, em concurso realizado em 2013: **parcelas salariais e não salariais**, previstas nos parágrafos 1º e 2º do art. 457 da CLT. As ajudas de custo realmente não possuem natureza salarial, mas as gratificações ajustadas encontram-se no §1º do mencionado artigo, que prevê as parcelas salariais, que incidirão sobre as demais parcelas recebidas pelo obreiro.

Letra "A": trata-se da redação do art. 457 da CLT, que prevê o recebimento das gorjetas e suas conseqüências.

Letra "B": Perfeito, nos exatos termos do §2º do art. 457 da CLT.

Letra "D": Nos exatos termos do §1º do art. 457 da CLT.

Letra "E": De acordo com o art. 459 da CLT.

26 - Q264933 (Prova: FCC - 2012 - TST - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Remuneração e salário; Salário in natura;)

Valdo é empregado da escola de línguas estrangeiras "Good Luck" exercendo a função de auxiliar administrativo no departamento da tesouraria. A empregadora, além de pagar o salário mensal de Valdo, oferece, ainda, para o seu empregado curso de inglês completo, compreendendo nesta utilidade a matrícula, as mensalidades, os livros e materiais didáticos, bem como o transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno. Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, no caso específico de Valdo,

a) as utilidades oferecidas pela empresa possuem natureza salarial, integrando a sua remuneração para todos os efeitos.

b) as utilidades oferecidas pela empresa não possuem natureza salarial, não integrando a sua remuneração.

c) somente o transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno não possui natureza salarial, não integrando a sua remuneração.

d) o curso de inglês, compreendendo a matrícula, as mensalidades e os livros e materiais didáticos, constituirão salário utilidade se forem oferecidos pelo prazo mínimo de 2 anos consecutivos.

e) o curso de inglês, excluindo-se os livros e materiais didáticos, constituirá salário utilidade se for oferecido pelo prazo mínimo de 2 anos consecutivos.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA " B "**. Algumas utilidades, mesmo que ofertadas voluntariamente pelo empregador, não serão consideradas

salário, pois excluídas pelo §2º do art. 458 da CLT, que deve ser lido e relido pelos alunos, pois muito cobrado nas provas. Uma das utilidades excluídas diz respeito à cursos, mensalidades, material didático e outros, assim como ao transporte, conforme transcrição abaixo:

*"Para os efeitos previstos neste artigo, **não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:***

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura".

Como as alternativas versam sobre o mesmo tema, não precisam ser analisadas individualmente.

27 - Q303883 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Férias;)

De acordo com o disposto na CLT, o pagamento da remuneração das férias deve ser feito

a) até 7 dias antes do início do respectivo período.

- b) até o quinto dia do mês subsequente ao vencido.
- c) até 2 dias antes do início do respectivo período.
- d) no dia em que se inicia o respectivo período.
- e) no mesmo dia em que o empregador pagar o salário do mês anterior ao mês das férias.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. Trata-se de uma das informações mais simples sobre férias, mas que foi cobrada em concurso de 2013, devendo portanto, ser estudado. A informação acerca do prazo para pagamento da remuneração das férias encontra-se no art. 145 da CLT, assim redigido:

"O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período".

As demais alternativas, por tratarem do mesmo assunto, não precisam ser analisadas detalhadamente.

28 - Q299664 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Férias;)

O empregado tem direito ao gozo de férias

- a) anuais remuneradas com, pelo menos, metade a mais do que o salário normal.
- b) semestrais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.
- c) anuais remuneradas com, pelo menos, dois terços a mais do que o salário normal.
- d) semestrais remuneradas com, pelo menos, dois terços a mais do que o salário normal.
- e) anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. A questão, também simples mas aplicada em 2013, exigia apenas o conhecimento do art. 7º, XVII da CF/88, assim redigido:

"gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal".

O gozo de férias será anual, com a remuneração acrescida de 1/3. **As demais alternativas, por tratarem do mesmo assunto, não precisam ser analisadas detalhadamente.**

29 - Q292814 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito do Trabalho / Férias;)

Em relação à concessão e à época das férias, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, considere:

I. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

II. A concessão das férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência de, no mínimo, quinze dias.

III. Os membros de uma mesma 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.

IV. O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data em que adquiriu o direito.

V. A remuneração das férias será paga até dois dias úteis antes do início do respectivo período.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

- d) IV e V.
e) I e III.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. Apenas as assertivas I e III estão corretas. Vejamos os motivos:

I – correto, pois nos termos do art. 134 da CLT, assim redigido: "*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*".

II – errado, pois a comunicação das férias deve ser feita com, pelo menos, 30 dias de antecedência, conforme dispõe o art. 135 da CLT.

III – correto, pois em conformidade com o §1º do art. 136 da CLT.

IV – errado, pois a remuneração será aquela da data da concessão das férias e não do período em que adquiriu o direito, conforme art. 142 da CLT.

V – errado, pois o art. 145 da CLT não fala em **dois dias úteis**, e sim, em dois dias antes do início do período.

30 - Q292887 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Férias;)

Em relação ao abono de férias, é correto afirmar que

- a)** deverá ser requerido até trinta dias antes do término do período aquisitivo.
- b)** não se aplica aos empregados que trabalham em condições perigosas ou insalubres.
- c)** se caracteriza como a conversão de dois terços do período de férias a que o empregado tem direito, em abono pecuniário, no valor que lhe seria devido no período correspondente.
- d)** o pagamento do abono de férias deve ser feito até cinco dias antes do início do período de férias.
- e)** não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. Em primeiro lugar, é importante deixar claro que o **abono de férias** é o valor decorrente da "venda das férias", conforme art. 143 da CLT. A conversão das férias em abono pecuniário é possível, desde que no máximo em 1/3 e, conforme §3º do art. 143 da CLT, não ocorre com os empregados submetidos à jornada por tempo parcial, descrito no art. 58-A da CLT. Tais empregados, por já possuírem o período de férias reduzido (art. 130-A da CLT), não podem reduzi-lo ainda mais com a conversão. Assim, correta a alternativa "E".

Alternativa "A": errado, pois deve ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo, conforme art. 143, §1º da CLT.

Alternativa "B": não há vedação à conversão em abono pecuniário para quem trabalha em condições insalubres ou perigosas.

Alternativa "C": a conversão é de, no máximo, 1/3 do período e não de 2/3, como afirmado.

Alternativa "D": nos termos do art. 145 da CLT, o pagamento é feito com pelo menos 2 dias de antecedência.

31 - Q264934 (Prova: FCC - 2012 - TST - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Férias;)

Xênia, empregada da empresa "Z", já faltou 2 dias injustificadamente durante o seu período aquisitivo de férias. Nos 3 últimos meses deste período aquisitivo, Xênia resolveu perguntar para sua amiga, Thais, advogada, quantos dias ela ainda poderia faltar injustificadamente, sem que suas faltas repercutissem no período de gozo de férias. Thais, respondeu para Xênia, que de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, como ela já havia faltado, 2 dias, sem justo motivo, ela somente poderia faltar mais

- a) 8 dias.
- b) 2 dias.
- c) 1 dia.
- d) 3 dias.
- e) 13 dias

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. Nos termos do art. 130 da CLT, o empregado que possui até 5 faltas injustificadas durante o período aquisitivo, ainda mantém o direito aos 30 dias de férias. Assim, se Xênia já faltou 2 vezes, ainda pode faltar mais 3 dias, conforme alternativa "D" da questão.

As demais alternativas, por tratarem do mesmo assunto, não precisam ser analisadas detalhadamente.

32 - Q113373 (Prova: FCC - 2008 - TRT - 19ª Região (AL) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Férias;)

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

- a) 24, 18 e 12 dias de férias.
- b) 30, 24 e 18 dias de férias.
- c) 24, 18 e 18 dias de férias.
- d) 30, 24 e 24 dias de férias.
- e) 30, 24 e 15 dias de férias.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. Um dos mais importantes dispositivos legais sobre férias é o art. 130 da CLT. O problema é que o mesmo deve ser decorada **realmente**, pois muitas vezes cobrados nas questões de concursos. Nos termos da referido artigo, aquele que possui até 5 faltas terá mantido o seu direito aos 30 dias de férias. Quem tiver de 6 a 14 faltas, terá uma redução para 24 dias de férias. De 15 a 23 faltas, mantém 18 dias de férias. De 24 a 32 faltas, mantém 12 dias de férias. Assim, os empregados narrados na questão possuem, respectivamente, 30, 24 e 24 dias de férias, já que tiverem 5, 12 e 8 faltas. **As demais alternativas, por tratarem do mesmo assunto, não precisam ser analisadas detalhadamente.**

33- Q299666 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Segurança e Medicina do Trabalho;)

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. O percentual do adicional de periculosidade é de

- a) 40%.
- b) 30%.
- c) 10%.
- d) 50%.
- e) 20%.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. Nos termos do Art. 193 da CLT, o adicional de periculosidade será pago em 30% sobre o salário-base, que é aquele "sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa". Não há mais possibilidade de pagamento fracionado, conforme previa o inciso II da Súmula. 364 do TST, uma vez que tal inciso foi excluído em 2011 pelo TST. Contudo, conforme a OJ nº 406 da SDI-1 do TST, o pagamento fracionado ou inferior ao mínimo legal (30%) realizado voluntariamente pelo empregador, faz com que haja a dispensa da realização de perícia técnica, uma vez que o trabalho sob aquelas condições passa a ser fato incontroverso. **As demais alternativas não precisam ser analisadas, já que tratam do mesmo tema.**

34 - Q292941 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Segurança e Medicina do Trabalho; Adicionais;)

Em relação às atividades insalubres ou perigosas é correto que

- a) o trabalho em condições perigosas assegura ao empregado um adicional de vinte por cento sobre o salário base.
- b) o trabalho em condições insalubres assegura ao empregado um

adicional de 10%, 30% e 40% do salário mínimo, segundo se classificarem nos graus mínimo, médio e máximo.

c) o direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física.

d) a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia, sendo a de insalubridade realizada por médico do trabalho e a de periculosidade por engenheiro do trabalho.

e) o empregado que trabalhe em condições perigosas e insalubres receberá ao mesmo tempo os dois adicionais.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. Todos os adicionais são considerados "salário-condição", isto é, somente são pagos enquanto o empregado está submetido àquela determinada condição, que na nossa questão é trabalhar em ambiente perigoso ou insalubre. Se há a eliminação do risco à saúde ou integridade do trabalhador, não subsiste o direito ao recebimento do adicional, uma vez que **não há direito adquirido ao mesmo**, nos termos das **Súmulas nº 80 e 248 do TST**.

SUM-80 INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 *A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.*

SUM-248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Alternativa "A": errado, já que o adicional é de 30%, conforme art. 193 da CLT.

Alternativa "B": o adicional de insalubridade, conforme art. 192 da CLT, é pago em 10%, 20% e 40%.

Alternativa "D": errado, pois a OJ nº 165 da SDI-1 do TST não traz qualquer distinção entre médico e engenheiro do trabalho.

Alternativa "E": errado, pois o art. 193, §2º da CLT diz que o empregado optará por um dos dois adicionais.

35 - Q222275 (Prova: FCC - 2012 - INSS - Perito Médico Previdenciário / Direito do Trabalho / Segurança e Medicina do Trabalho; Adicionais;)

Mário é empregado em um posto de combustíveis, exercendo as funções de frentista de abastecimento de veículos. Atua em contato permanente com produtos inflamáveis e explosivos em condições de risco acentuado. Nesta situação, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Mário exerce seu trabalho em atividade considerada

- a) perigosa, sendo-lhe assegurado um adicional de 40%, 20% ou 10% do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.
- b) penosa, sendo-lhe assegurado um adicional de 50% sobre o valor da hora normal.
- c) insalubre, sendo-lhe assegurado um adicional de 30% sobre toda a remuneração.
- d) perigosa, sendo-lhe assegurado um adicional de 30% sobre o salário base.
- e) insalubre, sendo-lhe assegurado um adicional de 25% do salário mínimo da região.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. Percebamos que se trata de uma questão nova, de 2012, mas que é respondida facilmente por meio do conhecimento de um antigo entendimento da jurisprudência do TST, qual seja, **Súmula nº 39 daquele tribunal**, assim redigida:

"Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573, de 15.08.1955)".

Sendo devido o adicional de periculosidade, conforme art. 193, I da CLT, esse será pago na razão de 30% sobre o salário base do empregado.

Importante lembrar que, a partir de 8.12.2012, o adicional de periculosidade também passou a ser devido àqueles que trabalham com segurança pessoa e patrimonial, conforme inciso II que foi incluído no art. 193 da CLT. **As demais alternativas não precisam ser analisadas, pois tratam do mesmo assunto.**

36 - Q213530 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 11ª Região (AM) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Segurança e Medicina do Trabalho;)

Sobre segurança e medicina no trabalho, nos termos da legislação trabalhista pertinente, é correto afirmar:

- a)** São consideradas atividades insalubres aquelas, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condição de risco acentuado.
- b)** O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos da CLT e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.
- c)** Será obrigatória a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conforme instruções do Ministério do Trabalho nos estabelecimentos nelas especificadas, sendo composta por representantes dos empregados cujo mandato dos membros titulares será de um ano, sem direito à reeleição.
- d)** O trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos por norma, assegura ao empregado o adicional de 30% sobre o salário contratual.
- e)** Caso o empregado exerça suas atividades em condições insalubres ou

de periculosidade, ele não poderá optar pelo pagamento de um dos adicionais, por falta de previsão legal.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. Somente a eliminação ou neutralização do agente insalubre ou perigoso acarreta a cessação de seu pagamento. Muitas vezes a utilização de Equipamentos de Proteção Individual faz com que o adicional seja reduzido, mas continua a ser pago. Nos termos das **Súmulas nº 80 e 289**, temos que:

"A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional".

"O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado".

Alternativa "A": inflamáveis e explosivos, conforme Art. 193, I da CLT, caracterizam a periculosidade e não a insalubridade.

Alternativa "C": a reeleição é possível, de acordo com o art. 164, §3º da CLT.

Alternativa "D": insalubridade, conforme art. 192 da CLT, gera o direito ao adicional de 10%, 20% e 40% sobre o salário mínimo.

Alternativa "E": conforme art. 193, §2º da CLT, haverá a opção entre um dos dois adicionais.

37 - Q202040 (Prova: FCC - 2011 - TRT - 20ª REGIÃO (SE) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Segurança e Medicina do Trabalho;)

Considere as seguintes assertivas a respeito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:

I. Em regra, o mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

II. O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

III. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

IV. Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, mediante voto obrigatório de, no mínimo, um terço dos presentes em Assembléia Extraordinária.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, está correto o que se afirma em

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

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. Vamos à análise das assertivas da FCC:

Assertiva I: Correto, conforme art. 164, §3º da CLT, pode haver uma reeleição, sendo o mandato de 1 ano.

Assertiva II: Correto, pois de acordo com o art. 164 §5º da CLT.

Assertiva III: Correto, pois em sintonia com o art. 164, §2º da CLT.

Assertiva VI: Errado, pois contraria o art. 164, §2º da CLT, assim redigido:
"Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em

escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados”.

Percebe-se que as questões sobre CIPA são facilmente respondidas com base no que dispõem os artigos 163 a 165 da CLT, em especial o art. 164 daquela consolidação. Assim sendo, transcrevemos os artigos referidos para que sejam lidos agora pelo aluno:

"Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s). (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha

participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)“.

38 - Q82714 (Prova: FCC - 2010 - TRT - 8ª Região (PA e AP) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Segurança e Medicina do Trabalho;)

Com relação a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, considere:

I. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

II. Em regra, o mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, vedada a reeleição.

III. O empregador designará, semestralmente, dentre os seus

representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. Passemos à análise das assertivas:

Assertiva I: Correto, pois de acordo com o art. 164, §2º da CLT, com exatamente mesma redação do que foi afirmado pela FCC.

Assertiva II: Errado, pois prevê o art. 164, §3º da CLT a possibilidade de uma reeleição (recondução).

Assertiva III: Errado, pois o art. 164, §5º da CLT diz que a designação do Presidente será feita pelo empregador anualmente.

39 - Q82383 (Prova: FCC - 2010 - TRT - 12ª Região (SC) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Segurança e Medicina do Trabalho;)

Na CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, os representantes dos empregados, titulares e suplentes serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem

- a) empregados obrigatoriamente com filiação sindical, que, se eleitos, terão mandato de dois anos, vedada a reeleição.
- b) empregados obrigatoriamente com filiação sindical, que, se eleitos, terão mandato de um ano, permitida uma reeleição.
- c) exclusivamente os empregados interessados, independentemente de filiação sindical, que, se eleitos, terão mandato de dois anos, vedada a reeleição.
- d) exclusivamente os empregados interessados, independentemente de

filiação sindical, que, se eleitos, terão mandato de um ano, permitida uma reeleição.

e) empregados obrigatoriamente com filiação sindical, que, se eleitos, terão mandato de um ano, vedada a reeleição.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. Como já dito acima, as perguntas sobre CIPA geralmente são respondidas com base no texto da CLT, que dispõe sobre o tema nos artigos 162 a 165. Novamente a questão posta pela FCC é assim respondida: o art. 164, §2º e §3º diz:

"Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados".

"O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição".

A FCC uniu as duas afirmativas para montar a alternativa "D", que está correta. **As demais não precisam ser analisadas isoladamente, pois tratam do mesmo tema.**

40 – Q280493 (Prova: FCC – 2012 - TRT - 18ª Região (GO) - Juiz do Trabalho / Direito do Trabalho / Direito Coletivo: Generalidades;)

Em relação ao conteúdo dos instrumentos coletivos, é correto afirmar que as cláusulas

a) obrigacionais vinculam, nas convenções coletivas, o sindicato da categoria profissional e o da categoria econômica; as obrigações, nos acordos coletivos, vinculam o sindicato da categoria profissional e a empresa ou empresas pactuantes.

b) normativas têm, em stricto sensu, como exemplos, as normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes e as disposições sobre os processos de prorrogação e de revisão, total ou

parcial, dos dispositivos dos acordos e convenções coletivas.

c) obrigacionais constituem o verdadeiro núcleo dos acordos coletivos de trabalho e das convenções coletivas de trabalho, sendo que sem sua presença restaria somente um instrumento bilateral fixado entre as partes convenientes, sem efeito *erga omnes* em face dos representados.

d) obrigacionais não são contempladas na CLT nem têm, neste livro, qualquer dispositivo estabelecendo que os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho devam conter disposições obrigatórias que possuam conteúdo obrigacional.

e) obrigacionais têm, como exemplo, as disposições sobre reajustes salariais; majoração de adicionais legais, como os relativos às horas extras e trabalho noturno; concessão de auxílio-alimentação e fornecimento de cestas básicas.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. A questão da FCC leva em consideração a diferença existente entre convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, prevista no art. 611 da CLT, a seguir transcrito:

"Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho".

Nas negociações coletivas – acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho – podem ser inseridas as denominadas cláusulas

obrigacionais, que regulam as obrigações existentes entre as partes convenientes, que no acordo coletivo são o sindicato da categoria profissional (empregados) e empresa ou empresas, e na convenção coletiva de trabalho, os sindicatos dos empregados e empregadores.

Alternativa "B": as cláusulas normativas criam direitos aos integrantes da categoria, tal como reajuste salarial, redução de jornada, dentre outros.

Alternativa "C": as obrigacionais não são o núcleo das negociações coletivas, pois esse é formado pelas cláusulas normativas.

Alternativa "D": tais cláusulas estão descritas no art. 613 da CLT como obrigatórias nas negociações coletivas.

Alternativa "E": essas cláusulas são normativas, pois criam tais direitos aos empregados pertencentes à categoria.

41 - Q280498 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 18ª Região (GO) - Juiz do Trabalho / Direito do Trabalho / Direito Coletivo: Generalidades; Súmulas e Jurisprudência do TST;)

Segundo entendimento sumulado, ou orientação jurisprudencial do TST,

a) a comprovação da legitimidade ad processum da entidade sindical se faz pela juntada do estatuto da associação, não se exigindo a comprovação do seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, posto que tal requisito afronta as previsões constantes da Constituição Federal, em especial, a que garante a não intervenção e não inteferência do Estado na organização das entidades sindicais.

b) é incabível dissídio coletivo para apreciação de cláusulas de natureza econômica e social, em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados.

c) é aplicável o princípio denominado de ultratividade das normas coletivas, por meio do qual as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

d) é inviável, em qualquer hipótese, aplicar condições constantes de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às

partes que não o subscreveram.

e) não viola o art. 8º, V, da Constituição Federal, que trata da liberdade de associação à entidade sindical ou profissional, cláusula de instrumento normativo que estabelece a preferência, na contratação de mão de obra, do trabalhador sindicalizado sobre os demais.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. A redação da FCC já levou em consideração a **nova redação da Súmula nº 277 do TST**, que foi profundamente alterada em setembro/2012, passando a possuir o seguinte conteúdo:

"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".

Trata-se da aplicação da teoria da ultratividade, conforme dito pela Fundação Carlos Chagas, pois apesar da negociação coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva) não estar mais em vigor, continua a produzir efeitos até que outra negociação coletiva venha a excluir o direito. Assim, se determinada convenção coletiva de trabalho 2011/2013 cria o direito ao recebimento de vale alimentação, mesmo após 2013 esse direito continua a existir até que outra negociação coletiva venha a excluir expressamente aquele benefício.

Alternativa "A": errado, pois nos termos do art. 8º, I da CF/88, é necessário o registro da entidade sindical no Ministério do Trabalho e Emprego.

Alternativa "B": de acordo com a OJ nº 5 da SDC/TST, é possível o dissídio coletivo para análise de cláusulas de natureza social, não cabendo, apenas, a análise das cláusulas econômicas.

Alternativa "D": errado, pois conforme art. 868 e seguintes da CLT, é possível o ajuizamento de dissídio coletivo de extensão.

Alternativa "E": errado, pois cabe ao sindicato a defesa dos interesses da categoria como um todo, não apenas dos empregados sindicalizados. A cláusula de preferência fere o direito de não se filiar ou de não de manter filiado. Se ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado, não cabe ao sindicato externar a preferência em relação aos associados.

42 - Q289103 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Juiz do Trabalho / Direito do Trabalho / Direito Coletivo: Generalidades; Súmulas e Jurisprudência do TST;)

Considere as seguintes assertivas:

I. A Convenção no 87 da OIT dispõe a respeito da liberdade sindical, cujas previsões não serão afetadas, ainda que a aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações ou confederações, esteja sujeita a condições que limitem a sua constituição, a filiação dos seus membros, a eleição dos seus representantes, a redação de seus estatutos e a elaboração do seu programa de ação.

II. Os sindicatos são considerados pessoas jurídicas de direito privado, que se classificam como associações. Para a aquisição de personalidade jurídica e para que possam usufruir das prerrogativas previstas em lei, os sindicatos devem elaborar seus estatutos, além de proceder ao seu registro no órgão competente. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, o estatuto do sindicato, sob pena de nulidade ou anulabilidade, deverá conter: (i) a denominação, os fins e a sede da associação; (ii) os requisitos para a admissão, demissão e exclusão dos associados; (iii) os direitos e deveres dos associados; (iv) as fontes de recursos para sua manutenção; (v) o modo de constituição e de funcionamento dos órgãos deliberativos, (vi) as condições para a alteração das disposições estatutárias e para a dissolução; (vii) a forma de gestão administrativa e de aprovação das respectivas contas; e (viii) a categoria econômica ou profissional ou a profissão liberal cuja representação é requerida.

III. Segundo entendimento pacificado do Supremo Tribunal Federal, em

razão da disposição contida na Consolidação das Leis do Trabalho, até que nova lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho e Emprego proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

IV. Segundo a Constituição Federal, é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em primeiro 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.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. Passemos à análise das assertivas da FCC:

Assertiva I: errado, pois se houver interferência na constituição, filiação, eleição e outros, tipicamente internos ao sindicato, haverá violação aos preceitos da Convenção nº 87 da OIT, violando a liberdade sindical.

Assertiva II: errado, pois em desconformidade com o art. 518 da CLT, que diz quais são os requisitos que devem estar descritos no estatuto.

Assertiva III : correto, pois de acordo com a Súmula nº 677 do STF.

Assertiva IV: errada, pois diz em **primeiro grau**, ao passo que o inciso II do art. 8º da CF/88 diz em **qualquer grau**.

43 - Q249278 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 11ª Região (AM) - Juiz do Trabalho - Tipo 5 / Direito do Trabalho / Direito Coletivo: Generalidades;)
Em se tratando de composição de conflitos coletivos de trabalho, considere:

- I. há dois modos de resolvê-los: a autocomposição e a heterocomposição.
- II. caracterizam-se como técnicas heterocompositivas a arbitragem e a conciliação.
- III. a negociação coletiva é forma autocompositiva dos conflitos coletivos.
- IV. são idênticas as soluções para os setores privados e públicos.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. Passemos à análise das assertivas da FCC:

Assertiva I: correto, pois a autocomposição e a heterocomposição são, realmente, formas de composição dos conflitos. A primeira parte das próprias partes conflitantes e o segundo, da interveniência de um terceiro.

Assertiva II: errado, pois a conciliação é uma forma de resolução de conflito autocompositiva.

Assertiva III: correto, pois por meio da negociação coletiva as partes chegam à solução do conflito sem a interveniência de um terceiro.

Assertiva IV: errado, pois o setor público é regido pelo princípio da legalidade, não cabendo, por exemplo, dissídio coletivo com cláusulas normativas, conforme OJ nº 5 da SDC/TST.

44 - Q249281 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 11ª Região (AM) - Juiz do Trabalho - Tipo 5 / Direito do Trabalho / Direito Coletivo: Generalidades;)

O empregado que se enquadre em categoria profissional diferenciada terá direito a

- a) optar pela aplicação de quaisquer dos instrumentos coletivos, já que

não possui qualquer forma de impelir sua empregadora a participar de negociações coletivas.

b) apenas aos benefícios previstos na norma coletiva firmada pelo sindicato representativo da atividade econômica preponderante de seu empregador.

c) todos os benefícios previstos nas normas coletivas de seu empregador e também àqueles previstos na norma coletiva entabulada pelo sindicato da categoria diferenciada.

d) vantagens previstas no instrumento coletivo firmado pelo sindicato da categoria profissional diferenciada, desde que a empresa tenha sido representada por órgão de classe de sua categoria na negociação coletiva.

e) melhorias previstas na norma coletiva firmada pelo sindicato representativo da categoria diferenciada, sendo que qualquer redução de direito deverá ser desconsiderada, independentemente do sindicato que as tenha firmado.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. Nos termos da **Súmula nº 374 do TST**,

"Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria".

A contrário *sensu*, o empregado de categoria diferenciada tem direito às *"vantagens previstas no instrumento coletivo firmado pelo sindicato da categoria profissional diferenciada, desde que a empresa tenha sido representada por órgão de classe de sua categoria na negociação coletiva"*, conforme alternativa "D". **As demais alternativas não precisam ser analisadas em separado pois tratam do mesmo assunto.**

45 - Q249285 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 11ª Região (AM) - Juiz do

Trabalho - Tipo 5 / Direito do Trabalho / Organização Sindical; Direito Coletivo: Generalidades; Dano Moral;)

Determinado trabalhador se candidata a vaga em empresa e realiza entrevista, preenchendo ficha escrita. Em um dos questionamentos declara ser sindicalizado e já ter exercido função de dirigente sindical em sindicato de categoria profissional diversa da atividade preponderante da empresa em que pretende se empregar. É selecionado para o treinamento, mas desclassificado sob a alegação de que sua entrevista apresentou resposta inadequada. Neste caso,

- a)** a manutenção da sindicalização não autoriza reconhecimento da prática de ato antissindical, pois esta se estabelece apenas em relação a diretores de sindicato, e não quanto a associados militantes.
- b)** apenas caracteriza-se o dano material se o trabalhador evidenciar que poderia ter obtido outra contratação no período do treinamento.
- c)** somente ocorreria ato antissindical se a empresa se opusesse à contratação de trabalhador que estivesse vinculado a sindicato representativo de seus empregados.
- d)** não há dano porque o contrato de trabalho não havia sido celebrado.
- e)** ocorre dano pré-contratual, por prática de ato antissindical, por afronta ao princípio de livre sindicalização, sendo reparável em ação de responsabilidade civil na Justiça do Trabalho.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. Pode-se afirmar que o empregado sofreu discriminação que ocasionou dano pré-contratual, pois não houve a formação do vínculo de emprego, mas o dano ocorreu em decorrência da tentativa de formação do vínculo. Além disso, pode ser afirmado que a discriminação decorre de conduta antissindical do empregador, pois o trabalhador não foi contratado por já ter ocupado a função de dirigente sindical. A atitude da empresa dificulta ou impede a produção de efeitos do denominado princípio da livre sindicalização, podendo tal dano ser reparado na Justiça do Trabalho, conforme art. 114 da CF/88 e Súmula nº 392 da TST. **As demais alternativas tratam do mesmo assunto, não precisando de análise individualizada.**

46 - Q248747 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 4ª REGIÃO (RS) - Juiz do Trabalho - Prova TIPO 4 / Direito do Trabalho / Organização Sindical; Direito Coletivo: Generalidades;)

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada

a) tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo desde que a empresa para a qual trabalha tenha sido representada por órgão de classe de sua categoria.

b) eleito dirigente sindical goza de estabilidade na empresa independentemente do exercício de atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

c) é reconhecido como tal por decisão judicial quando houver similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum.

d) pode ser reconhecido como tal por dissídio coletivo, quando o Sindicato pretender a interpretação de norma relativa ao enquadramento sindical.

e) beneficia-se do regime legal relativo aos bancários quando trabalhar para um estabelecimento de crédito.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. A resposta encontra-se novamente na **Súmula nº 374 do TST**, assim redigida:

"Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria".

Os benefícios decorrentes da negociação coletiva somente serão estendidos aos empregados da empresa se esta for representada na confecção do instrumento normativo.

Alternativa "B": errado, pois conflito com a Súmula nº 369, III do TST.

Alternativa "C": errado, pois não precisa ser reconhecido por decisão judicial.

Alternativa "D": errado, pois viola o entendimento da OJ nº 9 da SDC/TST.

Alternativa "E": errado, pois viola a Súmula nº 117 do TST.

47 - Q213039 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 11ª Região (AM) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito do Trabalho / Direito Coletivo: Generalidades;)

Em relação ao direito coletivo do trabalho é correto afirmar que

- a)** Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.
- b)** a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico denominado categoria profissional diferenciada.
- c)** somente os Sindicatos poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.
- d)** as condições estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em Convenção Coletiva de Trabalho.
- e)** não será permitido estipular duração de Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho superior a um ano.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. Nos termos do art. 611 da CLT, temos:

"Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho".

Assim, na convenção coletiva de trabalho temos dois sindicatos firmando o instrumento coletivo, de um lado o sindicato dos empregados e, de outro, o sindicato dos empregadores.

Alternativa "B": errado, pois conforme art. 511, §3º da CLT, "*Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares*".

Alternativa "C": errado, pois o art. 611, §2º da CLT diz que as federações e confederações também podem firmar as convenções coletivas.

Alternativa "D": errado, pois viola o art. 620 da CLT.

Alternativa "E": errado, pois o art. 614, §3º, que diz ser o prazo máximo de vigência de 2 anos.

48 - Q299663 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito do Trabalho / Comissões de Conciliação Prévia;)

Com fundamento nas regras instituídas pela CLT sobre as Comissões de Conciliação Prévia, é INCORRETO afirmar:

- a)** As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de 10 dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.
- b)** A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de no mínimo cinco e no máximo quinze membros.
- c)** O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo para a realização da sessão de tentativa de conciliação.
- d)** É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.
- e)** O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. As comissões de conciliação prévias estão regulamentadas nos artigos 625-A a H da CLT, sendo que sua formação, quando ocorrer na empresa, se dá conforme art. 625-B da CLT, com a seguinte redação:

"A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas: (...)"

A comissão formada nos sindicatos tem a sua formação de acordo com as normas presentes em convenção coletiva de trabalho, de acordo com o art. 625-C da CLT. Percebe-se que a formação inserida na letra "B" está errada.

Alternativa "A": correto, de acordo com o art. 625-F da CLT.

Alternativa "C": perfeito, pois em conformidade com o art. 625-G da CLT.

Alternativa "D": correto, de acordo com o art. 625-B §1º da CLT.

Alternativa "E": correto, pois de acordo com o art. 625-E parágrafo único da CLT.

49 - Q289092 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Juiz do Trabalho / Direito do Trabalho / Comissões de Conciliação Prévia;)

Quanto à Comissão de Conciliação Prévia é correto afirmar:

a) A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, com mandato de dois anos, permitida uma recondução.

b) Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, garantindo-se ao interessado o prazo de 8 (oito) dias para interposição de recurso ordinário.

c) O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

d) É vedada a dispensa dos representantes dos empregados e dos empregadores, membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e

suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

e) Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia, desde que formulada obrigatoriamente por escrito se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. Um dos dispositivos mais importantes em relação às comissões de conciliação prévias encontra-se no art. 625-E da CLT, que trata do acordo celebrado perante aquele. Transcreve-se o mesmo:

"Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas".

A redação do art. 625-E parágrafo único foi transcrita na alternativa "C", que, portanto, está perfeita, correta.

Alternativa "A": errado, pois o mandato será de um ano, conforme art. 625-B da CLT.

Alternativa "B": do acordo não cabe recurso, formando-se, desde logo, o título executivo extrajudicial. Não cabe recurso por ausência de interesse recursal.

Alternativa "D": errado no que tange aos representantes dos empregadores, pois esses não possuem estabilidade, conforme art. 625-B da CLT.

Alternativa "E": errado, pois nos termos das decisões do STF nas ADIs 2139 e 2160, não é mais necessária a apresentação de pedido á CCP antes do ajuizamento de ações trabalhistas. Trata-se de faculdade.

50 - Q270066 (Prova: FCC - 2012 - PGM-Joao Pessoa-PB - Procurador Municipal / Direito do Trabalho / Comissões de Conciliação Prévia;)

Considere que a Comissão de Conciliação Prévia instituída no âmbito da

I. Empresa "X" é composta por Mariana (eleita pelos empregados) e Gabriela (indicada pela empresa), e seus respectivos suplentes.

II. Empresa "Y" é composta por Dorotéia, Carmen, Fábio e Gustavo (eleitos pelos empregados) e Júlia e Camilo (indicados pela empresa), e seus respectivos suplentes.

III. Empresa "W" é composta por Simone, Dado, Hortência, Bruna e Fernanda (eleitos pelos empregados) e Vera, Marta, Dinei, Romualdo e Ronaldo (indicados pela empresa), e seus respectivos suplentes.

IV. Empresa "Z" é composta por Norma, Noêmia e Dino (eleitos pelos empregados) e Rubinéia, Clotilde e Durval (indicados pela empresa), e seus respectivos suplentes.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, apresentam composição legal, respeitando as normas previstas no referido ordenamento jurídico, as Comissões indicadas APENAS em

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

COMENTÁRIO:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. Quando formada no âmbito da empresa, a Comissão de Conciliação Prévia segue as normas previstas no art. 625-B da CLT, a seguir transcrito:

"Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas: (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000) I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional; II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares; III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta, nos termos da lei. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade".

Analisando-se as alternativas da FCC, devemos, em primeiro lugar, excluir todas aquelas em que o número de representantes de empregados e empregadores seja diferente, pois em nome do princípio da isonomia, esse número de membros sempre será o mesmo. Depois, vamos excluir as comissões que tenham menos de 2 membros, 1 dos empregados e 1 dos empregadores, bem como aqueles que possuem mais de 10 membros (5 + 5). Assim, resta apenas a comissão demonstrada na alternativa "E", que é a única correta.

As demais alternativas não precisam ser analisadas em separado, pois tratam do mesmo tema.

c. Direito Processual do Trabalho CESPE/Unb;

1 - Q248721 (Prova: CESPE - 2012 - AGU - Advogado / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)

Julgue os itens que se seguem, relativos à organização e competência da justiça do trabalho e ao processo do trabalho.

São órgãos da justiça do trabalho: o TST, os tribunais regionais do trabalho, os juízes do trabalho e os juizados especiais trabalhistas.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A afirmação está em descompasso com o art. 111 da CF/88, pois tal dispositivo legal não menciona os juizados especiais trabalhistas. Além disso, a CF/88 diz que os órgãos são os Juízes do Trabalho **e não as Varas do Trabalho**.

2 - Q100214 (Prova: CESPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - Procurador Municipal / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)

Acerca de jurisdição e competência, organização, composição e funcionamento da justiça do trabalho, julgue os itens subsequentes.

São órgãos da justiça do trabalho, além do TST, dos tribunais regionais do trabalho (TRTs) e dos juízes do trabalho, também os juízes de direito nas comarcas onde não houver instalada vara do trabalho, caso em que os recursos interponíveis serão para os respectivos tribunais de justiça.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O erro está no final da afirmativa, pois os recursos, conforme art. 112 da CF/88, serão interpostos para o

respectivo tribunal regional do trabalho. A questão que se coloca é a seguinte, nos termos do artigo mencionado acima:

"A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho".

Assim, caso exista localidade que não é abrangida pela competência da Justiça do Trabalho, podendo a lei atribuir tal competência para os Juízes de Direito (Juiz estadual, por exemplo), que atuará naqueles determinados processos como Juízes do Trabalho, sentenciando como tal. Da sentença será interposto o recurso cabível no processo do trabalho, qual seja, o recurso ordinário (art. 895 da CLT), que será remetido e julgado pelo TRT e não Pelo Tribunal de Justiça, apesar do Juiz ser estadual.

3 - Q95712 (Prova: CESPE - 2009 - SEAD-SE (FPH) - Procurador / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)

A respeito do direito processual do trabalho, julgue os itens seguintes.

As comissões de conciliação prévia compõem a estrutura da justiça do trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Os órgãos componentes da Justiça do Trabalho estão expressos no art. 111 da CF/88, sendo o TST, os TRTs e os Juízes do Trabalho. Não faz menção às comissões de conciliação prévias, que são órgãos administrativos, que podem ser criadas nas empresas ou nos sindicatos, conforme disposto nos artigos 625-A a H da CLT. Não são órgãos jurisdicionais, e sim, administrativos.

4 - Q99136 (Prova: CESPE - 2008 - TST - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do

Trabalho;)

Acerca da Justiça do Trabalho, julgue os itens que se seguem.

São órgãos da Justiça do Trabalho: o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os tribunais regionais do trabalho (TRTs), que detêm competências originárias ou recursais, e os juízes do trabalho, integrantes do primeiro grau de jurisdição trabalhista, que processam e julgam as causas não previstas na competência originária dos referidos tribunais.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. As informações estão de acordo com as normas de processo que criam e organizam as atividades dos tribunais, bem como das Varas do Trabalho, órgãos de primeiro grau. As informações pertinentes, que devem ser entendidas, são as seguintes:

- **Os tribunais (TST e TRT) possuem competência originária:** algumas ações são ajuizadas diretamente nos tribunais, ou seja, tem o seu início já nesses órgãos superiores, por isso afirma-se que a competência é originária. São exemplos de ações que iniciam nos tribunais (TST e TRT): **dissídio coletivo, ação cautelar, mandado de segurança, ação rescisória, dentre outras**. Quando uma ação tem início direto no tribunal, dizemos que a competência exercida é originária.
- **Os tribunais (TST e TRT) possuem competência recursal:** na maioria das vezes, os processos chegam aos tribunais por meio dos recursos. As ações iniciam nas Varas do Trabalho, que proferem sentenças e, por meio dos recursos, chegam aos Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho. Como os tribunais estão analisando recursos, diz-se que a competência exercida é recursal.
- **Os Juízes do Trabalho (Varas do Trabalho) possuem competência residual:** a competência das Varas do Trabalho (ou Juízes do trabalho) é dita residual, pois cabe à elas a análise dos processos que não são de competência dos tribunais. As reclamações trabalhistas típicas, em que são buscadas as verbas salariais e

rescisórias, são ajuizadas nas Varas do Trabalho por não caber a análise aos tribunais.

5 - Q99138 (Prova: CESPE - 2008 - TST - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) é composto por ministros escolhidos entre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos de idade, nomeados pelo presidente da República após aprovados pela maioria absoluta do Senado Federal. A Constituição Federal vigente prevê que 21 (vinte e um) dos ministros sejam necessariamente oriundos da magistratura de carreira, indicados pelo TST ao presidente da República dentre juízes de tribunais regionais do trabalho; três dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e três dentre membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, estes últimos seis a partir de listas tríplexes encaminhadas ao presidente da República pelo TST, depois de reduzidas as listas sêxtuplas encaminhadas pelos órgãos de classe das respectivas corporações.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. As informações estão totalmente certas, tendo sido retiradas de dois artigos da Constituição Federal, a seguir transcritos, a saber: artigos 111-A e 94. O primeiro trata especificamente do TST e o segundo genericamente da formação dos tribunais. Contudo, se completam a respondem ao questionamento do CESPE/Unb. Vejamos:

Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério

Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

Art. 94. Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes.

Parágrafo único. Recebidas as indicações, o tribunal formará lista tríplice, enviando-a ao Poder Executivo, que, nos vinte dias subseqüentes, escolherá um de seus integrantes para nomeação.

Somente há uma informação simples, porém, que deve ser analisada com cuidado, acerca do **número de Juízes, Advogados e Membros do Ministério Público**. Como já dito, são 27 ministros do TST, 1/5 vindos da Advocacia e do Ministério Público. Assim, calcula-se 1/5 de 27 que dá 5,4 (cinco vírgula quatro). Como temos que arredondar, 6 ministros virão da Advocacia e do Ministério Público (3 de cada um) e 21 ministros da Magistratura. Essas informações constam da assertiva que, portanto, está totalmente correta.

6 - Q99360 (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)

Acerca da organização, da jurisdição e da competência da Justiça do Trabalho, julgue os seguintes itens.

São órgãos da Justiça do Trabalho o Supremo Tribunal Federal (STF), o

Tribunal Superior do Trabalho (TST), os tribunais regionais do trabalho (TRTs) e os juízes do trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Nos termos do art. 111 da CF/88, o Supremo Tribunal Federal **não é órgão da Justiça do Trabalho**. Os órgãos são o TST, TRTs e Juízes do Trabalho. **Não são as Varas do Trabalho, e sim, os Juízes do Trabalho.**

7 - Q99361 (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)

Os tribunais do trabalho são compostos por juízes togados e juízes classistas. Estes últimos representam as categorias econômicas e profissionais, em representação paritária.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Os Juízes Classistas, que representavam as categorias econômicas e profissionais, em representação paritária, não mais existem na Justiça do Trabalho, pois foram extintos pela EC nº 24/99. Até aquele momento, tínhamos as Juntas de Conciliação e Julgamento, que eram formadas pelo Juiz Togado (Juiz do Trabalho) e por dois classistas, um representante dos empregados e outro dos empregadores. A partir da EC nº 24/99, as JCJ passaram a ser denominadas de Varas do Trabalho.

8 - Q301048(Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

Compete à justiça do trabalho processar e julgar as ações sobre representação sindical em que sejam partes sindicatos, sindicatos e trabalhadores, e sindicatos e empregadores.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. O item está de acordo com a competência da Justiça do Trabalho instaurado com a EC nº 45/2004, que alterou o art. 114 da CF, instituindo o inciso III, com a seguinte redação:

"as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores". Assim, pouco importa quem são as partes envolvidas no litígio, podendo ser empregados, empregadores ou sindicatos. A competência é em decorrência da matéria, isto é, sendo a ação voltada à análise do tema **representação sindical**, é certo que a competência será trabalhista.

9 - Q256165(Prova: CESPE - 2012 - Banco da Amazônia - Técnico Científico - Direito / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

Por não tratarem de relação de emprego ou trabalho, conflitos que envolvam representação sindical são de competência da justiça comum.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Conforme afirmado na questão anterior, o inciso III do art. 114 da CF/88 diz que compete à Justiça do Trabalho "as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores". Portanto, a competência não é da Justiça Comum, pois a matéria **representação sindical** é tipicamente trabalhista e o legislador constituinte derivado, ao criar a EC nº 45/04, entendeu por bem retirar tais demandas da Justiça Comum e trazê-las para a trabalhista.

10 - Q248718(Prova: CESPE - 2012 - AGU - Advogado / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

Julgue os itens que se seguem, relativos à organização e competência da justiça do trabalho e ao processo do trabalho.

Compete ao TRT processar e julgar a ação rescisória de decisão proferida pelo próprio TRT, devendo-se seguir o rito procedimental previsto no processo civil, exceto quanto ao depósito prévio, que, no processo do trabalho, é de 15% sobre o valor dado à causa.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A primeira parte da questão está correta. Realmente cabe ao próprio TRT o julgamento de rescisão ajuizado em face de decisão do próprio TRT que transitou em julgado com os vícios do art. 485 do CPC. Aliás, há uma regra importante em direito processual

(civil e trabalhista) que diz que **todo tribunal tem competência para julgar as ações rescisão ajuizadas de seus próprios julgados.** Assim, se transitou em julgado no TRT, cabe ao próprio TRT. Se transitou em julgado no TST, cabe ao próprio TST. A exceção é quando o trânsito em julgado ocorre na Vara do Trabalho, já que a rescisória, nesse caso, é da competência do TRT, já que tal ação é de competência originária dos tribunais, não tramitando em primeiro grau de jurisdição. O erro da questão nem se refere à competência, e sim, ao depósito a ser realizado, que segundo o art. 836 da CLT não é de 15%, e sim, de 20% do valor da causa, salvo demonstração de miserabilidade jurídica.

11- Q100215 (Prova: CESPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - Procurador Municipal / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

Acerca de jurisdição e competência, organização, composição e funcionamento da justiça do trabalho, julgue os itens subsequentes.

Conforme entendimento do STF, a justiça do trabalho passou a ser competente para todas as causas envolvendo relação de trabalho, exceto quando envolvidos servidor público federal e a União.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O erro aqui é sutil. Vejam que o STF, por meio da ADI nº 3395-6, interpretou o art. 114, I da CF de forma a excluir da competência da Justiça do Trabalho as lides envolvendo **servidores públicos estatutários** de uma forma genérica, e não apenas o servidor público federal, que ajuizaria a sua demanda em face da União. A exclusão também abrangeu os servidores públicos estatutários dos Estados, Municípios e DF, que passaram para a Justiça Comum, estadual ou federal.

12 - Q100216 (Prova: CESPE - 2008 - SEMAD-ARACAJU - Procurador Municipal / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

Os conflitos de competência envolvendo juiz de direito investido de jurisdição trabalhista e juiz do trabalho, no âmbito da mesma região da justiça do trabalho, compete ao Superior Tribunal de Justiça.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O importante art. 112 da CF/88, diz que "A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho", sendo que nessas hipóteses, o Juiz de Direito é tratado para todos os fins, inclusive em conflitos de competência, **como Juiz Trabalhista**, tanto que o recurso é interposto para o TRT. Assim, se há conflito entre tal Juízo investido da jurisdição trabalhista e um juiz do trabalho, pode-se dizer que estão em conflito dois juízes trabalhistas. Se vinculados à mesma região (ao mesmo TRT), caberá a esse tribunal a análise do conflito, e não ao STJ.

13 - Q99369 (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

Com relação aos princípios inerentes ao processo do trabalho, julgue os itens subseqüentes.

O processo civil é fonte subsidiária do processo do trabalho, sendo que, nas execuções trabalhistas, havendo omissão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deve o intérprete, preferencialmente, buscar a regra de regência aplicável às execuções fiscais.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A regra no processo do trabalho acerca da aplicação subsidiária de outras normas é muito simples, mas há um detalhe que merece observação atenta: geralmente, no dia-a-dia forense, aplicamos o CPC quando não há norma prevista na CLT e inexistente incompatibilidade entre os sistemas. Contudo, para provas de concursos, a regra de aplicação subsidiária do CPC passa necessariamente pela anterior tentativa de aplicação da **lei de execução fiscal, qual seja, L. 6830/80**. Somente se a aludida lei também for omissa, será aplicado o Código de Processo Civil e as demais normas que regem aquele ramo do direito processual.

14 - Q99370 (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral

do Processo do Trabalho;)

De acordo com o princípio da oralidade, os atos processuais prescindem de forma ou transcrição escrita do inteiro teor ou do respectivo resumo e são sempre realizados em audiência perante o juiz do trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Cuidado com o português nessa questão: prescinde significa dizer dispensa! Os atos processuais possuem forma e quando não for escrita, ou seja, quando puder a forma ser oral, haverá a transcrição do ato, ou seja, a sua redução a termo. A defesa é um típico ato oral (pelo menos para concursos), conforme previsão inserta no art. 847 da CLT, pois realizada na audiência no prazo máximo de 20 minutos. O reclamado "ditar" a sua defesa, que será reduzida a termo, ou seja, posta no papel, na ata de audiência. Da mesma forma ocorre com a reclamação trabalhista verbal, prevista no art. 840 da CLT, que será reduzida a termo pelo servidor da Justiça do Trabalho (você, em um futuro próximo!!!). Percebam que não há a dispensa da transcrição escrita, como afirmado.

15 - Q101760 (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

Com relação aos princípios gerais que informam o processo trabalhista, julgue os itens seguintes.

O princípio da isonomia impõe ao magistrado o dever de assegurar aos litigantes idêntico tratamento, durante a instrução do processo.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A imposição acerca do tratamento isonômico às partes durante o processo consta no art. 125 do CPC, que trata dos deveres das partes. Além disso, quando o Magistrado garante tal tratamento na fase instrutória do processo, ou seja, durante a produção das provas, está a manter a ampla defesa, que é a paridade de armas entre as partes. Conforme previsto contida no CPC:

"Art. 125. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, competindo-lhe:

I - assegurar às partes igualdade de tratamento”.

Também o art. 5º, LV da CF/88, que prever o contraditório e a ampla defesa, se aplica ao caso versado pelo CESPE/Unb:

“aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

16 - Q101761 (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

Como expressão do postulado ético-jurídico da motivação das decisões, o juiz do trabalho está obrigado a expor, no julgamento, as razões determinantes para a formação de seu convencimento.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A necessidade de fundamentação das decisões encontra amparo na CF/88, na CLT e no CPC, razão pela qual não há “escapatória” para o Juiz, que deve motivar, fundamentar a sua decisão. Nos termos dos artigos 93, IX da CF, art. 832 da CLT e 458 do CPC, respectivamente, temos:

“todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação”.

“Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão”

"Art. 458. São requisitos essenciais da sentença: II - os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito"

17 - Q33032 (Prova: CESPE - 2009 - AGU - Advogado / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

Acerca do Direito Processual do Trabalho, julgue os próximos itens.

Em atenção ao princípio do duplo grau de jurisdição, que possibilita o reexame da sentença definitiva por órgão de jurisdição não-prolator da decisão, via de regra, de hierarquia superior, cabe a remessa oficial caso a fazenda pública seja condenada a pagar, por exemplo, R\$ 15.000,00 em uma ação trabalhista.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Sobre a remessa necessária, ou duplo grau de jurisdição obrigatório, é indispensável a leitura da Súmula nº 303 do TST, que responde ao questionamento do CESPE/Unb, demonstrando o erro.

SUM-303 FAZENDA PÚBLICA. DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 9, 71, 72 e 73 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Em dissídio individual, está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da CF/1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo:

a) quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos;

b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal ou com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. (ex-Súmula nº 303 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Em ação rescisória, a decisão proferida pelo juízo de primeiro grau está sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório quando desfavorável ao ente público, exceto nas hipóteses das alíneas "a" e "b" do inciso anterior. (ex-OJ nº 71 da SBDI-1 - inserida em 03.06.1996)

III - Em mandado de segurança, somente cabe remessa "ex officio" se, na relação processual, figurar pessoa jurídica de direito público como parte prejudicada pela concessão da ordem. Tal situação não ocorre na hipótese de figurar no feito como impetrante e terceiro interessado pessoa de direito privado, ressalvada a hipótese de matéria administrativa".

Haverá a dispensa da remessa necessária se a condenação for inferior a 60 (sessenta) salários mínimos, o que ocorre no caso em tela. Atualmente o salário mínimo é de R\$678,00 (ano de 2013), sendo que 60 salários mínimos somam mais de R\$40.000,00. Em 2009, época do concurso em que foi cobrada a questão, o valor do salário mínimo era R\$465,00, ou seja, 60 salário mínimo equivalia a R\$27.900,00. A condenação imposta de R\$15.000,00 dispensava, portanto, a remessa necessária (duplo grau obrigatório, recurso de ofício, dentre outras denominações).

Para visualizar os valores dos salários mínimos desde 0 ano de 2000, vide tabela abaixo:

TABELA DOS VALORES NOMINAIS DO SALÁRIO MÍNIMO

VIGÊNCIA	VALOR MENSAL	VALOR DIÁRIO	VALOR HORA
01.01.2013	R\$ 678,00	R\$ 22,60	R\$ 3,08
01.01.2012	R\$ 622,00	R\$ 20,73	R\$ 2,83
01.03.2011	R\$ 545,00	R\$ 18,17	R\$ 2,48
01.01.2011	R\$ 540,00	R\$ 18,00	R\$ 2,45
01.01.2010	R\$ 510,00	R\$ 17,00	R\$ 2,32
01.02.2009	R\$ 465,00	R\$ 15,50	R\$ 2,11
01.03.2008	R\$ 415,00	R\$ 13,83	R\$ 1,89

01.04.2007	R\$ 380,00	R\$ 12,67	R\$ 1,73
01.04.2006	R\$ 350,00	R\$ 11,67	R\$ 1,59
01.05.2005	R\$ 300,00	R\$ 10,00	R\$ 1,36
01.05.2004	R\$ 260,00	R\$ 8,67	R\$ 1,18
01.04.2003	R\$ 240,00	R\$ 8,00	R\$ 1,09
01.04.2002	R\$ 200,00	R\$ 6,67	R\$ 0,91
01.04.2001	R\$ 180,00	R\$ 6,00	R\$ 0,82
03.04.2000	R\$ 151,00	R\$ 5,03	R\$ 0,69

18 - Q33031 (Prova: CESPE - 2009 - AGU - Advogado / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

O princípio do dispositivo confere ao juiz a prerrogativa de procurar e reunir o material do processo, devendo o magistrado observar sempre o respeito à igualdade das partes perante a lei. A inspeção judicial constitui uma das formas de observância de tal princípio.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Muito pelo contrário. O princípio dispositivo é também denominado de “princípio da inércia”, previsto nos artigos 2º e 262 do CPC, que diz que o Juiz encontra-se limitado a atuar apenas quando a parte requerer, não podendo agir, regra geral, de ofício ou sem provocação. Na verdade, o princípio a que faz referência o CESPE, quando diz que o Magistrado reunirá o material do processo, realizando inspeção judicial na busca pelas provas, é o **inquisitivo, que trata da atuação ex officio do Magistrado**.

19 - Q301050 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores;)

Julgue os próximos itens, no que se refere aos princípios gerais do processo trabalhista.

Segundo o TST, quando litisconsortes forem representados por diferentes

procuradores, serão contados em dobro os prazos a eles disponíveis para contestar, para recorrer e, de modo geral, para falar nos autos.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO.** A afirmação do CESPE/Unb contraria o entendimento exposto na OJ nº 310 da SDI-1 do TST, assim redigida:

"A regra contida no art. 191 do CPC é inaplicável ao processo do trabalho, em decorrência da sua incompatibilidade com o princípio da celeridade inerente ao processo trabalhista".

Assim, mesmo que as partes tenham procuradores diferentes, os prazos serão contados normalmente, sem a dobra descrita no art. 191 do CPC.

20 - Q301051 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores;)

Com relação à assistência judiciária e aos honorários advocatícios, julgue os itens seguintes.

A assistência judiciária, nos termos da Lei n.º 5.584/1970, deve ser prestada pelo sindicato que representa a categoria, ainda que o trabalhador não seja associado à entidade.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO.** Perfeito. A informação está de acordo com o art. 18 da Lei nº 5584/70, que regulamenta o tema. Nos termos do dispositivo legal: *"A assistência judiciária, nos termos da presente lei, será prestada ao trabalhador ainda que não seja associado do respectivo Sindicato".*

A Assistência Judiciária gratuita encontra-se prevista no importante art. 14 da mesma Lei, que assim está redigida:

"Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

§ 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família".

Sendo deferida a Assistência Judiciária Gratuita, estará o obreiro isento das custas processuais, bem como haverá a condenação do reclamado ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, em favor do sindicato, conforma **Súmula 219, I do TST**.

21 - Q301052 (Prova: CESPE - 2013 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores;)

No âmbito do processo trabalhista, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15%, não decorre pura e simplesmente da sucumbência, mas do fato de a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou do fato de encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A informação cobrada pelo CESPE/Unb em prova do ano de 2013, está em conformidade com a **Súmula nº 219 do TST**, alterada em 2011, que precisa ser de conhecimento do candidato, em sua integralidade, razão pela qual a transcrevemos a seguir:

"SUM-219 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO (nova redação do item II e inserido o item III à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985)

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego".

22- Q256161 (Prova: CESPE - 2012 - Banco da Amazônia - Técnico Científico - Direito / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores;)

Tendo como referência a legislação processual trabalhista, julgue os próximos itens.

O *jus postulandi* no processo do trabalho tem como base a possibilidade de as partes demandarem em juízo pessoalmente, até o final da demanda; essa prerrogativa se estende aos recursos e demais remédios próprios dos tribunais regionais do trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A primeira parte da afirmação está correta, adequada ao que dispõe o art. 791 da CLT, que não há necessidade de Advogado para o ajuizamento de ações trabalhistas, bem como para a apresentação de defesa. Além disso, o *jus postulandi* mantém-se mesmo

após a CF/88, por não contrariar o art. 133 da Carta Magna. Ocorre que houve restrição ao instituto pela **Súmula nº 425 do TST**, que sinceramente deve ser decorada pelos candidatos, pois sempre é objeto de questionamento pelas bancas de concursos. A afirmativa do CESPE, de que o instituto se estenderia aos recursos e **demais remédios próprios dos tribunais regionais do trabalho** está em desacordo com o entendimento sumulado pelo TST, pois para os **MANDADOS DE SEGURANÇA, AÇÕES RESCISÓRIA, AÇÕES CAUTELARES E RECURSOS PARA O TST**, o Advogado é indispensável. Logo, um mandado de segurança, uma ação rescisória ou uma ação cautelar que venham a ser propostas perante o TRT, necessitam de Advogado, contrariando o que expôs a banca examinadora. Nos termos da Súmula, tem-se:

"O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho".

23 - Q152944 (Prova: CESPE - 2008 - SERPRO - Analista - Advocacia / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores;)

No que se refere ao direito processual do trabalho, julgue os itens de **91 a 100**.

Caso um trabalhador mova uma reclamação trabalhista contra sua empresa empregadora e, na data designada para a audiência, compareça o advogado da empresa, portando a procuração, mas o preposto não esteja presente, a empresa será considerada revel.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A resposta ao questionamento, como praticamente todos em processo do trabalho, encontra-se em uma súmula, de **nº 122 do TST**, assim redigida:

"A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado

munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressa-mente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência”.

Mesmo que o Advogado esteja presente na audiência, com procuração e defesa, a empresa será revel, pois a parte deve estar pessoalmente presente à audiência. Logo, se o preposto não está, entende-se que o reclamado está ausente.

24 - Q152945 (Prova: CESPE - 2008 - SERPRO - Analista - Advocacia / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores;)

Para figurar como preposto em uma audiência, em regra, não existe a necessidade de se comprovar que a pessoa é empregada da reclamada, mas, sim, que possui conhecimento dos fatos discutidos no processo.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A afirmação contraria o entendimento do TST, exposto em sua **Súmula nº 377**, assim redigida:

“Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006”.

Regra geral **o preposto deve ser empregado da reclamada**, salvo em se tratando de empregado doméstico ou reclamação contra **micro ou pequeno empresário**. Cuidado para o CESPE/Unb não trocar **micro ou pequeno empresário** por médio ou grande empresário, já que as provas dessa banca são muito detalhistas.

25 - Q152947 (Prova: CESPE - 2008 - SERPRO - Analista - Advocacia / Direito Processual do Trabalho / Nulidades;)

No que se refere ao direito processual do trabalho, julgue os

itens de **91 a 100**.

A nulidade fundada em incompetência de foro deve ser declarada de ofício.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO. Muito cuidado com essa frase**, pois pode levar o candidato à erro. A incompetência fundada em foro, para a CLT, conforme previsão contida no art. 795, §1º, é a que se refere aos critérios de competência absolutos, demonstrando, por exemplo, que a Justiça do Trabalho não possui competência para julgar os servidores públicos estatutários, conforme decisão do STF na Adi 3395-6. Nos termos do citado artigo, temos:

"Art. 795 - As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argüi-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.

§ 1º - Deverá, entretanto, ser declarada ex officio a nulidade fundada em incompetência de foro. Nesse caso, serão considerados nulos os atos decisórios".

A redação da CLT se assemelha àquela prevista no art. 113 do CPC, em especial o seu §2º, que diz que a incompetência absoluta pode ser reconhecida de ofício pelo Magistrado, a qualquer tempo e grau de jurisdição, declarando nulos os atos decisórios.

26 - Q98552 (Prova: CESPE - 2008 - PGE-ES - Procurador de Estado / Direito Processual do Trabalho / Nulidades;)

Em audiência, o juiz do trabalho indeferiu o pleito de uma parte de produzir prova testemunhal e, no mérito, julgou desfavoravelmente a essa parte. Considerando essa situação e as previsões da Consolidação das Leis do Trabalho pertinentes, julgue o item abaixo.

A nulidade do ato de indeferimento da produção de prova testemunhal deve ser argüida pela primeira vez no recurso ordinário para o tribunal

regional do trabalho, porque, antes da sentença, não é possível constatar a existência de prejuízo que justifique a pronúncia da nulidade do referido ato.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O item está errado, pois nos termos do art. 795 da CLT, a nulidade deve ser alegada na primeira vez em que tiver a parte que falar nos autos. Como estamos diante do indeferimento de prova testemunhal, que ocorre na audiência, deve a parte valer-se do conhecido **protesto em audiência**, para demonstrar o seu inconformismo e, evitando assim a preclusão, alegar tal matéria em recurso ordinário, conforme art. 893 da CLT. Não se pode deixar para alegar a nulidade por cerceamento de defesa somente na audiência. O mecanismo correto é: protestar em audiência e aguardar o desfecho da demanda. Se for desfavorável, interpor recurso ordinário, alegando, dentre as questões de mérito, a nulidade da decisão por cerceamento do direito de defesa.

27 - Q99371 (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Nulidades;)
Acerca das nulidades processuais no processo do trabalho, julgue os itens a seguir.

No processo do trabalho, se considera a nulidade apenas quando do ato questionado resulte manifesto prejuízo à parte que não o praticou, e desde que, não tendo sido argüido por quem lhe haja dado causa, seja possível suprir a falta ou repetir-se o ato, resultando na necessária nulidade do processa, prejudicando não apenas os atos subseqüentes como os anteriores, uma vez que prevalece a contaminação dos atos processuais.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O erro da questão encontra-se em sua parte final, quando afirma que também os atos anteriores serão contaminados pelo vício da nulidade, o que vai de encontro ao disposto no art. 798 da CLT, assim redigido: "*Art. 798 - A nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que dele dependam ou sejam conseqüência*".

Como são poucos os dispositivos sobre nulidade do processo, mas são muito cobrados pelos concursos, fazemos a transcrição dos mesmos, para que sejam memorizados pelo aluno:

"Art. 794 - Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.

Art. 795 - As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argüi-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.

§ 1º - Deverá, entretanto, ser declarada ex officio a nulidade fundada em incompetência de foro. Nesse caso, serão considerados nulos os atos decisórios.

§ 2º - O juiz ou Tribunal que se julgar incompetente determinará, na mesma ocasião, que se faça remessa do processo, com urgência, à autoridade competente, fundamentando sua decisão.

Art. 796 - A nulidade não será pronunciada:

- a) quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato;*
- b) quando argüida por quem lhe tiver dado causa.*

Art. 797 - O juiz ou Tribunal que pronunciar a nulidade declarará os atos a que ela se estende.

Art. 798 - A nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que dele dependam ou sejam conseqüência".

Os atos anteriores não são contaminados, pois a nulidade somente ataca os posteriores e, nem todos, apenas aqueles que sejam conseqüência direta do ato nulo e desde que não possam ser repetidos ou corrigidos.

28 – Q99372 (Prova: CESPE – 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Nulidades;)
As partes litigantes deverão argüir a nulidade perante o juiz, na primeira

ocasião em que se manifestarem no processo. Se não o fizerem, a eventual nulidade não poderá ser pronunciada por decorrência da preclusão, mesmo que envolva questão alusiva a competência material da Justiça do Trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O equívoco da questão encontra-se na segunda parte, quando afirma que **mesmo que envolva questão alusiva a competência material da justiça do trabalho, não poderá ser pronunciada, pela ocorrência de preclusão**. Tal afirmação entra em conflito com o §1º do art. 795 da CLT, que trata da incompetência de foro, assim redigido: "*Deverá, entretanto, ser declarada ex officio a nulidade fundada em incompetência de foro. Nesse caso, serão considerados nulos os atos decisórios*".

A competência material, como absoluta, pode ser conhecida a qualquer tempo e grau de jurisdição, conforme art. 113 do CPC, não incorrendo em preclusão. Em verdade, acarreta até mesmo o ajuizamento de ação rescisória, conforme art. 485, II do CPC.

29 - Q98555 (Prova: CESPE - 2008 - PGE-ES - Procurador de Estado / Direito Processual do Trabalho / Provas;)

De acordo com a jurisprudência do TST, julgue os itens a seguir, referentes ao ônus da prova no processo trabalhista.

O empregador com mais de dez empregados está obrigado a registrar a jornada de trabalho de seus empregados, cabendo-lhe, portanto, em processo trabalhista, o ônus de apresentar esses registros; se não o fizer, o juiz deferirá de plano o pedido formulado na inicial, na medida em que não poderá aceitar a produção de prova em contrário.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. A informação trazida pelo CESPE/Unb está equivocada, pois viola o entendimento do TST consubstanciado na **Súmula nº 338**, que de tão importante merece ser transcrita:

"SUM-338 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 in-justificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

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".

Segundo entendimento do TST, a presunção de veracidade pela não apresentação dos cartões de ponto é relativa, podendo ser elidida por prazo em sentido contrário, podendo inclusive ser prova testemunhal.

30 - Q98556 (Prova: CESPE - 2008 - PGE-ES - Procurador de Estado / Direito Processual do Trabalho / Provas;)

Os registros de ponto que apresentem 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.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Outra questão acerca das provas no processo do trabalho, cuja resposta está contida na **Súmula nº 338 do TST**. Sem sombra de dúvidas, trata-se de um dos entendimentos mais

importantes para concursos, razão pela qual foi transcrita em sua íntegra na questão anterior. Para saber se o entendimento da questão nº 2 está correto ou errado, basta analisar o inciso III da súmula referida, que possui a seguinte redação:

"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".

Percebe-se que o CESPE simplesmente transcreveu o inciso III da Súmula nº 338 do TST, razão pela qual está correto o entendimento.

31 - Q98557 (Prova: CESPE - 2008 - PGE-ES - Procurador de Estado / Direito Processual do Trabalho / Provas;)

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Na dúvida sobre ser ou não o contrato por prazo determinado, a presunção será de que o ajuste se deu por prazo indeterminado, pois essa é a regra geral. Da mesma forma, presume-se que a rescisão se deu por parte do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego, conforme **Súmula nº 212 do TST**, traz presunção favorável, apesar de relativa, ao empregado. A afirmação do CESPE está correta, pois na verdade é a literalidade da Súmula nº 212 do TST, a seguir transcrita:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

32 - Q95715 (Prova: CESPE - 2009 - SEAD-SE (FPH) - Procurador / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores; Provas;)

A respeito do direito processual do trabalho, julgue os itens seguintes.

Uma testemunha que também esteja litigando contra a mesma empresa deve ser considerada como suspeita pelo juiz, em razão do interesse direto no resultado do feito.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Nos termos da **Súmula nº 357 do TST**, não é suspeita a testemunhas que foi ou é parte em demanda ajuizada em face do mesmo empregador, por não se presumir um interesse direto no desfecho da demanda. Se Bruno ajuizou ação em face de seu ex-empregador, poderá ser testemunha em ação ajuizada por um ex-colega, em face da mesma empresa. Conforme entendimento sumulado do TST:

"Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador".

33 - Q93204 (Prova: CESPE - 2010 - TRT - 21ª Região (RN) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Provas;)

Considerando as provas no processo do trabalho, julgue os itens a seguir.

Considere que Cássio tenha entrado com ação trabalhista que postule a condenação do seu ex-empregador ao pagamento de indenização correspondente ao vale-transporte relativo a todo o pacto laboral, o qual durou onze meses. Nesse caso, cabe a Cássio o ônus de comprovar que, durante o período laboral, satisfez os requisitos indispensáveis à obtenção do vale- transporte.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O gabarito da época, em 2010 considerou a informação correto correta, pois naquele momento estava em vigor o entendimento da **OJ nº 215 da SDI-1 do TST**, assim redigida:

"É do empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do vale-transporte".

Contudo, em 2011, por meio da Resolução nº 175, divulgado nos dias 27, 30 e 31 de Maio daquele ano, **a OJ foi cancelada**. Assim, não é mais do empregador o ônus da prova do direito ao vale-transporte. Presume-se a necessidade e o empregador é que terá que o obreiro não precisava do vale-transporte.

34 - Q93205 (Prova: CESPE - 2010 - TRT - 21ª Região (RN) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Provas;)

Considere uma empresa cujo quadro funcional sempre tenha sido constituído de seis a oito funcionários e que um desses empregados tenha ajuizado ação trabalhista contra ela, postulando o pagamento de horas extras. Nessa situação, recai sobre a empresa o ônus de apresentar os controles de frequência desse empregado, e a não apresentação desses controles gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, que pode ser elidida por prova em contrário.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Se o empresa possui de 6 a 8 empregados, não possui, nos termos do art. 74 da CLT e Súmula nº 338 do TST, a obrigação de ter registro de ponto. Assim, não cabe à empresa a juntada de documentos sob pena de presunção de veracidade. Nos termos do inciso I da Súmula nº 338 do TST, temos:

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.

Somente a empresa que tenha 11 ou mais empregados, é que possui tal necessidade de registro, o que faz com que surja a necessidade de juntada dos registros em demanda trabalhista.

35 - Q98562 (Prova: CESPE - 2008 - PGE-ES - Procurador de Estado / Direito Processual do Trabalho / Reclamação Trabalhista;)

Um empregado sofreu redução salarial ilícita, tendo recebido a metade do valor a que fazia jus, o que fez que o percentual do FGTS incidisse sobre o valor que efetivamente lhe foi pago, ou seja, o salário reduzido. Essa situação perdurou por um ano, tendo sido posteriormente regularizada espontaneamente pelo empregador. Passados mais de dez anos dessa regularização o empregador dispensou o empregado sem justa causa. Dias depois da dispensa, o empregado ajuizou reclamação trabalhista pleiteando o depósito do FGTS integral daquele período considerando que este deveria incidir na parte do salário que não foi paga.

Considerando essa situação hipotética, julgue o item que se segue, a respeito da prescrição no direito do trabalho.

O empregado não corre o risco de que a prescrição da pretensão deduzida na inicial seja pronunciada, uma vez que pode exigir os depósitos do FGTS incidentes sobre a parte do salário que não lhe foi paga no prazo de trinta anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Nessa situação, não se aplica a Súmula nº 362 do TST, que trata da prescrição trintenária do FGTS, e sim, a **Súmula nº 206 do TST**, a seguir transcrita e explicada:

"A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS".

Percebe-se claramente que o FGTS pretendido incide sobre a parte do salário que não foi paga, diante da redução salarial ilícita. Nos termos propostos, já houve a prescrição do FGTS, pois o mesmo incide sobre uma verba também prescrita, que seria o salário não pago (parte dele). Se já se passaram mais de 10 anos e a prescrição trabalhista é quinquenal, o salário (chamado aqui de verba principal) já prescreveu, sendo que o FGTS (chamado de verba acessória) também está prescrito. Se o principal prescreve, também o acessório.

36 – Q101971 (Prova: CESPE – 2005 – TRT-16R – Analista Judiciário – Área Judiciária - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Reclamação Trabalhista;)

Julgue os itens seguintes, referentes ao direito processual do trabalho.

Na justiça do trabalho, segundo a previsão da Consolidação das Leis do Trabalho, as reclamações podem ser feitas de forma escrita ou verbal.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Perfeito. Nos termos do art. 840 da CLT, as reclamações trabalhistas podem ser escritas ou verbais. Se verbal, será reduzida à termo pelo servidor da Justiça do Trabalho. Importante lembrar a regra do art. 786 da CLT, que diz que a reclamação verbal será distribuída antes de sua redução à termo. Transcreve-se o art. 840 da CLT, para leitura e conhecimento:

"Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior".

37 - Q101766 (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Reclamação Trabalhista;)

Julgue os próximos itens, relativos ao processo judiciário do trabalho.

Embora o processo do trabalho seja instruído sob o princípio da informalidade, a petição inicial da reclamação trabalhista há de ser elaborada, necessariamente, de forma escrita, com estrita observância dos demais requisitos legais.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Conforme analisado em questão anterior, dispõe o art. 840 da CLT, já transcrito anteriormente, que a petição inicial pode ser escrita ou verbal, tendo em vista que o processo do trabalho é regulado pelo princípio da informalidade. A afirmação está errada, pois permite apenas a reclamação escrita. Os requisitos da reclamação, quando escrita, também estão dispostos no art. 840 da CLT, em seu §1º.

38 - Q67777 (Prova: CESPE - 2010 - PGM-RR - Procurador Municipal / Direito Processual do Trabalho / Reclamação Trabalhista;)

Julgue os itens a seguir, considerando que um operário tenha manejado ação trabalhista e indicado, como valor da demanda, o total de R\$ 20.500,00.

Na discussão judicial de direitos, caso o empregador reconheça parte do crédito almejado pelo obreiro, mas não o quite na primeira assentada, deverá ser condenado a fazê-lo com a majoração de 50% somente sobre o salário devido.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Deve-se tomar cuidado com essa afirmativa, pois está errada, mas em uma leitura desatenta poderia ser tido por certa, pois o detalhe é realmente imperceptível aos olhos dos cansados, estressados, etc. O tema é tratado no art. 467 da CLT, que assim diz:

"Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento".

Se as verbas incontroversas não forem pagas na primeira audiência, incidirá a multa prevista no art. 467 da CLT, de 50% sobre aquelas verbas. Assim, se o reclamante requer a condenação ao pagamento de 13º salário de ano de 2012 e há confissão, ficta ou real, do reclamado, deve aquela verba ser paga na primeira audiência, por ser incontroversa. Se não paga naquele momento, o reclamado será condenado a pagá-la com adicional de 50%, ou seja, de o valor do 13º salário era R\$2.000,00, deverá o empregador pagar R\$3.000,00. A multa de 50% é sobre o valor da verba incontroversa e não sobre o salário do obreiro, como afirmado pelo CESPE/Unb.

39 - Q67775 (Prova: CESPE - 2010 - PGM-RR - Procurador Municipal / Direito Processual do Trabalho / Reclamação Trabalhista;)

Ao postular o reconhecimento de eventual relação de emprego, o obreiro não terá distinção entre os efeitos da prescrição, somente para esse fim, quando menor ou maior.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. O tema, muitas vezes tratado nos concursos trabalhistas, é facilmente respondido por meio do art. 11, §1º da CLT, que versa sobre a inexistência de prescrição para as ações em que se busca o reconhecimento do vínculo de emprego. Nenhum prazo é aplicável nessa hipótese, podendo o ex-empregado buscar a anotação da CTPS mesmos após 50, 100 anos do término do vínculo. **Trata-se de direito imprescritível.** Conforme a CLT, temos:

"Art. 11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social”.

Assim, conforme dito pelo CESPE, não haverá distinção entre os efeitos da prescrição, se maior ou menor, pois não haverá prescrição.

40 - Q5336 (Prova: CESPE - 2007 - TRT-9R - Analista Judiciário - Área Judiciária - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Reclamação Trabalhista;)

Em reclamação trabalhista, a notificação encaminhada ao reclamado foi devolvida sob a indicação de destinatário desconhecido no endereço, embora este constasse da CTPS do reclamante como o endereço do seu empregador. Na audiência inaugural, o reclamante, alegando que o endereço estava correto e que seu anterior empregador usara subterfúgios impróprios, solicitou ao juiz que determinasse a citação e intimação do reclamado por oficial de justiça, o que ocorreu, com designação de nova audiência. O oficial de justiça, cumprindo o mandado judicial, verificou que o endereço era efetivamente do reclamado, mas que este não se encontrava no local quando das diligências, conforme informações dadas por empregado atual do reclamado, que estava no local constante da petição inicial e da notificação originalmente expedida. Considerando essa situação, julgue os itens que se seguem.

O oficial de justiça deveria devolver o mandado sem cumprimento, já que a diligência deveria encerrar-se com a citação e intimação do próprio reclamado para a audiência inaugural, assim cabendo certificar, apenas, que este não se encontrava presente para receber a contra-fé da petição inicial, no endereço indicado pelo reclamante.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Por todos os ângulos, a questão está errada. Num primeiro momento, não foi correte o deferimento da notificação do reclamado por oficial de justiça, pois conforme art. 841 da CLT, quando não for possível a realização do ato por via postal, será

realizada por edital. O oficial de justiça atua na execução, não realizando notificações no processo de conhecimento. Em segundo lugar, já que o oficial de justiça foi até o local da empresa e encontrou um empregado, mesmo que o representante legal não estivesse, deveria dar por feita a notificação, já que no processo do trabalho aquela não precisa ser pessoal, podendo efetivar-se com a entrega para quem estiver no local, desde que essa esteja correto, como na questão do CESPE/Unb. Nos termos do art. 841 da CLT:

"Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.

§ 1º - A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo".

41 - Q199146 (Prova: CESPE - 2011 - EBC - Analista - Advocacia / Direito Processual do Trabalho / Sentença, Coisa Julgada e Liquidação de Sentença;)

Com relação aos procedimentos ordinário e sumaríssimo, julgue os itens que se seguem.

Os requisitos da sentença no procedimento ordinário são os seguintes: nome das partes; resumo do pedido e da defesa; apreciação das provas; fundamentos da decisão; e respectiva conclusão.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O CESPE/Unb considerou errada a assertiva em decorrência do nome "requisitos da sentença". Explico. As informações que devem constar na sentença constam no art. 832 da CLT e

são exatamente aquelas expostas na afirmativa da banca examinadora. A sentença trabalhista deve mencionar os nomes das partes, resumo do pedido e da defesa, apreciação das provas, fundamentos da decisão e a respectiva conclusão. Ocorre que os **requisitos da sentença** são três, conforme art. 458 do CPC, a saber: **relatório, fundamentação e dispositivo**. Certamente que o entendimento do CESPE dá azo à anulação da questão, mas devemos entender o motivo que o levou a julgar dessa forma, para que não seja necessário contar com a anulações para passar no exame. Lembre-se sempre que, ao se falar **em requisitos da sentença**, deve-se lembrar das 3 partes daquela, a saber: relatório, fundamentação e dispositivo. No tocante ao **procedimento sumaríssimo**, conforme autoriza o art. 852-I da CLT, o Juiz está dispensado de realizar o **relatório**, passando-se logo à fundamentação e ao dispositivo.

42 - Q100266 (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Sentença, Coisa Julgada e Liquidação de Sentença;)

Considere que, concedida a segurança, o juiz tenha determinado a expedição de ofício urgente para o imediato cumprimento da sentença pela autoridade indicada como coatora. Nessa situação, julgue os itens que se seguem.

A secretaria da vara do trabalho deve providenciar, além da intimação da sentença dirigida à autoridade coatora, a intimação regular e pessoal do procurador da União, do estado, do Distrito Federal ou de suas respectivas autarquias e fundações públicas, conforme a vinculação da autoridade coatora.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Nos termos do art. 13 da Lei nº 12.016/09, que é a atual lei do Mandado de Segurança, temos que:

"Concedido o mandado, o juiz transmitirá em ofício, por intermédio do oficial do juízo, ou pelo correio, mediante correspondência com aviso de recebimento, o inteiro teor da

sentença à autoridade coatora e à pessoa jurídica interessada”.

A pessoa jurídica interessada (União, estado, Distrito Federal ou autarquias e fundações públicas) será intimada da sentença, haja vista que conforme art. 6º da mesma lei, recebeu a petição inicial. As referidas pessoas jurídicas serão intimadas por meio de seus procuradores.

43 - Q100267 (Prova: CESPE - 2007 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Sentença, Coisa Julgada e Liquidação de Sentença;)

Considerando-se o resultado da sentença, a autoridade coatora poderá interpor recurso ao respectivo TRT, no prazo de oito dias da intimação pelo oficial de justiça.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. O erro aqui está relacionado à forma de intimação, que não é necessariamente por oficial de justiça, uma vez que o art. 13 da Lei 12.016/09 dispõe que poderá também ser por correio com aviso de recebimento. A restante, acerca da legitimidade da autoridade coatora para recorrer ao TRT de sentença proferida em mandado de segurança, está de acordo com o art. 14, §2º da mesma lei, assim redigida:

“Estende-se à autoridade coatora o direito de recorrer”.

44 - Q22848 (Prova: CESPE - 2007 - TRT-9R - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Execução; Sentença, Coisa Julgada e Liquidação de Sentença;)

Julgue os itens a seguir.

Ao sentenciar, o juiz deve arbitrar o valor da condenação, quando não for possível desde logo liquidá-la, mas o valor assim fixado provisoriamente apenas tem efeito para fins de custas ou de depósito no caso de recurso, eis que necessária a apuração do efetivamente devido por meio de cálculo, arbitramento ou artigos, em sendo a sentença ilíquida.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Como regra geral, por trazer maior economia e celeridade ao processo, o Magistrado, sempre que possível, deve proferir sentença líquida, ou seja, já com o valor a ser executado. Contudo, não sendo possível, fixará um valor de condenação para fins de cálculo de custas processuais e depósito recursal, pois o §2º do art. 832 da CLT está assim redigido: **“A decisão mencionará sempre as custas que devam ser pagas pela parte vencida”**. Mesmo que não seja um valor exato, e sim, aproximado, tal fixação é necessária, pois sobre aquele valor fixado para a condenação serão calculadas as custas processuais, nos termos do art. 789 da CLT (2% sobre o valor da condenação, na hipótese da questão), bem como o depósito recursal, levando-se em consideração os valores máximos determinados pelo TST. Sendo ilíquida a sentença, aplica-se o art. 879 da CLT, que trata das espécies de liquidação de sentença, nos seguintes termos:

Sendo ilíquida a sentença exeqüenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.

Portanto, 3 são as espécies de liquidação, assim resumidas:

- a. Cálculos:** hipótese de a condenação poder ser quantificada por meros cálculos aritméticos.
- b. Arbitramento:** quando houver necessidade de realização de perícia para se aferir o montante da condenação.
- c. Artigos:** quando houver necessidade de prova de fato novo para liquidar a sentença.

45 - Q310054(Prova: CESPE - 2010 - SERPRO - Analista - Advocacia / Direito Processual do Trabalho / Ação Rescisória;)

Em conformidade com a CLT e com os procedimentos e recursos trabalhistas na jurisprudência do TST, julgue os seguintes itens.

As questões processuais que surgem na tramitação de um processo, como regra, não são passíveis de ação rescisória, exceto na hipótese de

consistirem em pressuposto de validade de uma sentença de mérito transitada em julgado.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A situação está em conformidade com a **Súmula nº 412 do TST**, assim redigida:

"Pode uma questão processual ser objeto de rescisão desde que consista em pressuposto de validade de uma sentença de mérito".

O objeto da ação rescisória é a decisão de mérito que transitou em julgado em determinado processo, e não questões processuais que surgem no curso do processo, pois essas não são consideradas tão importantes quanto aquela primeira, não podendo mais ser discutidas após o trânsito em julgado. Contudo, se a questão processual for pressuposto de validade da sentença de mérito, poderá aquela ser objeto da rescisória.

46 - Q315575 (Prova: CESPE - 2013 - SERPRO - Analista - Advocacia / Direito Processual do Trabalho / Dissídios Coletivos;)

No que concerne ao direito processual do trabalho, julgue os itens seguintes.

O fato de dois sindicatos discutirem na justiça do trabalho a interpretação de cláusula prevista em convenção coletiva de trabalho configura um dissídio coletivo de natureza jurídica cuja sentença normativa é meramente declaratória.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. Nos termos do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, art. 219, os dissídios coletivos podem ser econômicos, jurídicos ou mistos (de greve). Nos primeiros, busca-se a criação de novas normas a serem aplicadas às categorias em conflito, tais como reajuste, redução de jornada, dentre outros. Nessa situação, a sentença normativa é constitutiva, pois cria cláusulas. Já no dissídio coletivo de natureza jurídica, o Poder Judiciário tão somente interpreta normas já existentes, como aquelas previstas em acordo coletivo de trabalho,

convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa. Nessa hipótese, a sentença normativa será meramente declaratória, pois não criará nada novo, e sim, apenas declarará qual é a melhor interpretação a ser dada ao dispositivo antes duvidoso. Por fim, o dissídio de greve também é chamado *misto*, pois além de declarar se legal ou ilegal a greve, o poder judiciário, naquela primeira hipótese, criará cláusulas de direitos a serem aplicadas, fazendo com que a sentença seja, ao mesmo tempo, declaratória e constitutiva.

47 - Q101975 (Prova: CESPE - 2005 - TRT-16R - Analista Judiciário - Área Judiciária - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Dissídios Coletivos;)

Em cada um dos itens seguintes, é apresentada uma situação hipotética acerca das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, seguida de uma assertiva a ser julgada.

Raul e diversos trabalhadores desligaram-se do sindicato representativo de sua categoria profissional, por discordarem da forma radical e pouco democrática como foram conduzidas as assembleias destinadas à aprovação da pauta de reivindicações a ser apresentada à categoria econômica. Nessa situação, por força do princípio constitucional da liberdade de filiação, as regras da futura norma coletiva a ser pactuada não serão aplicadas ao contrato de trabalho de Raul.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. As normas coletivas criadas por Acordo Coletivo de trabalho, Convenção Coletiva de trabalho ou sentença normativa, são aplicada à categoria, independentemente de filiação. Seja Raul filiado ou não ao sindicato, por ser membro da categoria profissional (metalúrgico, por exemplo), à ele serão aplicadas todas as normas coletivas, possuindo os mesmos direitos dos empregados sindicalizado

48 - Q315574 (Prova: CESPE - 2013 - SERPRO - Analista - Advocacia / Direito Processual do Trabalho / Recursos;)

No que concerne ao direito processual do trabalho, julgue os itens seguintes.

Segundo a CLT, o recurso de agravo de instrumento é adequado para impugnar decisão interlocutória proferida na justiça do trabalho.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. As decisões interlocutórias não são impugnáveis de imediato na Justiça do Trabalho, conforme prevê o art. 893, §1º da CLT e a Súmula nº 214 do TST. Assim, não cabe a interposição de agravo de instrumento em face dessas decisões, como ocorre no processo civil, nos termos do art. 522 do CPC. Contudo, o agravo de instrumento pode ser interposto na seara trabalhista, conforme art. 897 da CLT, que prevê seu cabimento em face das **decisões de inadmissão de recursos**, isto é, quando outro recurso é inadmitido (não é recebido) pelo Poder Judiciário, por intempestividade, por exemplo, cabe a interposição daquele recurso no prazo de 8 dias, visando “destrancar” o recurso denegado.

49 - Q103101 (Prova: CESPE - 2004 - TRT - 10ª REGIÃO (DF e TO) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Recursos;)

Considerando as disposições legais contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (**CLT**), nos enunciados e orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho (**TST**), julgue os itens subseqüentes.

O recurso cabível contra decisão que indefere produção de prova testemunhal em audiência é o agravo de instrumento.

COMENTÁRIOS: O item está **ERRADO**. Tal decisão possui natureza interlocutória e, conforme art. 893, §1º da CLT e Súmula 214 do TST, não pode ser impugnada por qualquer recurso de imediato. Assim, a parte deve aguardar ser proferida sentença para contra ela interpor o recurso ordinário (art. 895 da CLT). Na audiência, deverá a parte prejudicada com o indeferimento da prova apresentar o **protesto** de forma a evitar a preclusão da matéria.

50 - Q93808 (Prova: CESPE - 2010 - TRT - 21ª Região (RN) - Analista

Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Execução; Recursos;)

Acerca de processo de execução, julgue os itens subsequentes.

A admissibilidade do recurso de revista em processo de execução depende de demonstração inequívoca de violência direta e literal à CF.

COMENTÁRIOS: O item está **CERTO**. A informação está perfeita, com consonância com o que dispõe o §2º do art. 896 da CLT, que trata do cabimento do recurso de revista no processo de execução. Nessa hipótese, o cabimento é mais restrito, devendo a parte recorrente demonstrar o ferimento apenas à CF. Nenhuma outra matéria pode ser alegado no RR nessa hipótese. Vejamos o dispositivo legal:

"Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal".

d. Direito Processual do Trabalho FCC;

1 - Q302224 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)

Conforme normas legais aplicáveis à organização da Justiça do Trabalho, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e as Varas do Trabalho, é correto afirmar que

a) o Conselho Superior da Justiça do Trabalho funcionará junto ao Tribunal Superior do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante.

b) o Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de 17 Ministros, togados e

vitalícios, escolhidos dentre brasileiros com mais de 35 e menos de 60 anos, nomeados pelo Presidente da República, após aprovação pelo Congresso Nacional.

c) dentre os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, 11 serão escolhidos dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, integrantes da carreira da magistratura trabalhista, três dentre advogados e três dentre membros do Ministério Público do Trabalho.

d) em cada Estado e no Distrito Federal haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho, e a lei instituirá as Varas do Trabalho, podendo, nas comarcas onde não forem instituídas, atribuir sua jurisdição aos juízes de direito, sendo que nesse caso os recursos são julgados diretamente pelo Tribunal Superior do Trabalho.

e) os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, 11 juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho dentre brasileiros com mais de 30 e menos de 65 anos.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. Atualmente é muito comum a FCC cobrar questões que tratam do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que está previsto no art. 111-A, §2º, II da CF/88, incluído com a EC nº 45/04. Nos termos do inciso II, temos:

*"§ 2º Funcionário junto ao Tribunal Superior do Trabalho:
(Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)*

I a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

II o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho

de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)“

Percebe-se que a alternativa “A” está totalmente de acordo com o dispositivo constitucional. Entendo que o art. 111-A da CF/88 deve ser lido e relido, pois costumeiramente é cobrado nos concursos da FCC, pois também fez menção à **Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho.**

Letra “B”: errado, pois contraria o art. 111-A da CF, que fala em 27 Ministros.

Letra “C”: errado, pois o art. 111-A da CF, que fala em 1/5 entre Advogados e Membros do Ministério Público e os demais entre Juízes dos TRTs.

Letra “D”: errado, pois o art. 112 da CF/88, diz que os recursos serão julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho nessa hipótese.

Letra “E”: errado, pois o art. 115 da CF/88 fala em, pelo menos, 7 Juízes, nomeados pelo Presidente da República.

2 - Q299668 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)

Conforme previsão constitucional, as vagas destinadas à advocacia e ao Ministério Público do Trabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho, observado o disposto no artigo 94 da CF, serão de

a) um terço dentre os advogados com mais de três anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de três anos de efetivo exercício.

b) um quinto dentre os advogados com mais de três anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de três anos de efetivo exercício.

c) um terço dentre os advogados com mais de cinco anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de cinco anos de efetivo exercício.

d) um quinto dentre os advogados com mais de dez anos de efetiva

atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício.

e) um quinto dentre os advogados com mais de cinco anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de cinco anos de efetivo exercício.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**, pois em conformidade com o art. 115 da CF/88, que reserva aos integrantes da Advocacia e Membros do Ministério Público, 1/5 das vagas nos Tribunais Regionais do Trabalho, nos seguintes termos:

"Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

II os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antigüidade e merecimento, alternadamente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)"

Como as demais alternativas tratam exatamente do mesmo assunto, não precisam ser analisadas em separado.

3 - Q292979 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)

A Constituição da República Federativa do Brasil apresenta normas relativas à organização e competência da Justiça do Trabalho. Segundo tais normas, é INCORRETO afirmar que

a) o Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal.

b) funcionará junto ao Tribunal Superior do Trabalho o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante.

c) haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal, e a lei instituirá as Varas do Trabalho, podendo, nas comarcas onde não forem instituídas, atribuir jurisdição aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal de Justiça.

d) compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

e) os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **INCORRETA É A LETRA "C"**, pois existem Estados que não possuem Tribunal Regional do Trabalho, como ocorre, por exemplo, com Pará e Amapá, que foram em conjunto a 8ª Região, bem como o art. 112 da CF/88, diz que nas hipóteses em que o Juiz de Direito atuar como trabalhista, o recurso será dirigido ao respectivo Tribunal Regional do Trabalho, conforme transcrição abaixo:

"A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos

juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho”.

Letra “A”: perfeito, em conformidade com o art. 111-A da CF.

Letra “B”: perfeito, em conformidade com o art. 111-A, §2º da CF.

Letra “D”: correto, pois de acordo com o art. 114, VII da Cf/88.

Letra “E”: correto, de acordo com o art. 115 da CF/88.

4 - Q292818 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho; Competência;)

Sobre a organização, jurisdição e competência da Justiça do Trabalho, nos termos da legislação vigente, é correto afirmar que

a) a Justiça do Trabalho não é competente para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra decorrentes da relação de trabalho, visto que por envolver trabalho marítimo a competência é da Justiça Federal.

b) a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, foi contratado, independentemente do local onde prestou seus serviços ao empregador.

c) a lei criará Varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

d) o Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria simples do Congresso Nacional.

e) a Justiça do Trabalho tem competência para processar e julgar a execução, de ofício, das contribuições sociais previdenciárias e de imposto de renda, decorrentes das sentenças que proferir.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**, pois em conformidade com o texto do art. 112 da CF/88, um dos mais cobrados em se tratando de organização da Justiça do Trabalho. Vejamos a redação do dispositivo:

"A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho".

Caso não haja Vara do Trabalho em determinado local, nem mesmo em local próximo que detenha competência, a lei pode atribuir jurisdição trabalhista ao Juiz de Direito (Juiz de uma Vara Cível, por exemplo), para que atue como Juiz do Trabalho nas demandas trabalhistas que lhe forem apresentadas. Ao ser proferido sentença, a parte interporá o recurso que será remetido ao TRT respectivo.

Letra "A": errado, pois o art. 643 da CLT diz que, em se tratando de avulsos, será da competência da Justiça do Trabalho.

Letra "B": errado, pois o art. 651 da CLT diz que a ação trabalhista será ajuizada no local da prestação dos serviços, independentemente do local da contratação.

Letra "D": errado, pois contraria o art. 111-A da CF/88, que fala em maioria absoluta do Senado Federal.

Letra "E": errado, pois o art. 114, VIII da CF/88 não fala em imposto de renda.

5 - Q292890 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho;)

Quanto à composição e funcionamento da Justiça do Trabalho, nos termos da Constituição Federal, é correto afirmar que

a) o Tribunal Superior do Trabalho é composto por dezessete ministros escolhidos entre brasileiros com mais de trinta anos e menos de sessenta e cinco anos.

- b)** os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, onze juízes escolhidos entre brasileiros com mais de trinta anos e menos de sessenta e cinco anos.
- c)** as Varas do Trabalho funcionarão com a presença de um Juiz do Trabalho que será seu presidente e dois vogais ou classistas, sendo um representante dos empregadores e outro dos empregados.
- d)** a lei criará Varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal de Justiça do Estado.
- e)** os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**, já que se trata de transcrição do §1º do art. 115 da CF/88, conforme descrito abaixo:

"Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários".

Letra "A": errado, pois contraria o art. 111-A da CF, que fala em 27 Ministros.

Letra "B": errado, pois o art. 115 da CF diz em mínimo de 7 Juízes.

Letra "C": errado, pois a representação classista foi extinta na Justiça do Trabalho com a EC nº 24/99.

Letra "D": errado, já que o art. 112 da CF/88 diz que o recurso será para o TRT.

6 - Q292888 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho /

Organização da Justiça do Trabalho;)

Conforme previsão contida na Constituição Federal, são órgãos da Justiça do Trabalho no Brasil:

- a) Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais de Justiça e Varas do Trabalho.
- b) Superior Tribunal de Justiça, Tribunais Regionais do Trabalho e Juntas de Conciliação e Julgamento.
- c) Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho.
- d) Supremo Tribunal Federal, Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho.
- e) Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Juizados Especiais Trabalhistas.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**, já que é a única em conformidade com o art. 111 da CF/88, abaixo transcrito:

*"Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:
I - o Tribunal Superior do Trabalho;
II - os Tribunais Regionais do Trabalho;
III - Juizes do Trabalho".*

Apesar do art. 111 da CF mencionar "Juizes do Trabalho", a FCC considera correto o termo "Varas do Trabalho. Na Justiça do Trabalho não há Juizados Especiais, assim como o Supremo Tribunal Federal não faz parte da estrutura trabalhista.

Como as demais assertivas tratam do mesmo assunto, não precisam ser analisada.

7 - Q302350 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Competência;) Athenas, residente na cidade de Apucarana, foi contratada em Londrina para trabalhar como secretária da Diretoria Comercial da Empresa de Turismo Semideuses Ltda., cuja matriz está sediada em Cascavel. Após

dois anos de contrato prestado na filial da empresa em Curitiba, foi dispensada, embora tenha avisado o seu empregador que estava grávida. Athenas decidiu ajuizar ação reclamatória trabalhista postulando a sua reintegração por estabilidade de gestante. No presente caso, a Vara do Trabalho competente para processar e julgar a demanda é a do município de

- a) Londrina, porque foi o local da contratação da trabalhadora.
- b) Cascavel, em razão de ser a matriz da empresa empregadora que é ré na ação.
- c) Curitiba, porque nesse caso a comarca competente é a Capital do Estado.
- d) Apucarana, por ser o local da residência da trabalhadora.
- e) Curitiba, por ser o local da prestação dos serviços.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. A regra acerca da competência territorial no processo do trabalho encontra-se no art. 651 da CLT, que prevê ser competente a Vara do Trabalho do local da prestação dos serviços. Pouco importa o local da contratação, da sede da empresa ou do domicílio do empregado, pois a regra geral leva em consideração o local da prestação dos serviços, apenas. Na hipótese, a ação deverá ser ajuizada em Curitiba, pois a questão afirma que a obreira trabalhou dois anos naquela cidade, antes de ser demitida injustamente. Transcreve-se o dispositivo da CLT, pois sempre é cobrado nas provas da FCC.

"Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro. (Vide Constituição Federal de 1988)

§ 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da

localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima. (Redação dada pela Lei nº 9.851, de 27.10.1999) (Vide Constituição Federal de 1988)

§ 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispendo em contrário. (Vide Constituição Federal de 1988) § 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços”.

As demais assertivas, como tratam do mesmo assunto, não precisam ser analisadas em separado.

8 - Q299669 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

Conforme normas legais que regulam a matéria, a competência da Justiça do Trabalho EXCLUI a análise e julgamento de ações

- a)** sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.
- b)** oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
- c)** relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores por órgãos de fiscalização das relações de trabalho.
- d)** de indenizações por danos morais e também danos materiais ou patrimoniais, decorrentes da relação de trabalho.
- e)** penais para apuração de crimes contra a organização do trabalho, incluindo trabalho escravo e trabalho infantil irregular.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. A Justiça do Trabalho não possui competência criminal, mesmo para os crimes contra a organização do trabalho, trabalho escravo e trabalho infantil. O STF decidiu na **ADI nº 3684 que a Justiça do Trabalho não possui competência criminal, de forma alguma, para nenhum crime.**

Letra "A": correto, nos termos do art. 114, III da CF/88.

Letra "B": correto, nos termos do art. 114, I da CF/88.

Letra "C": correto, nos termos do art. 114, VII da CF/88.

Letra "D": correto, nos termos do art. 114, VI da CF/88.

9 - Q292942 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

Quanto à organização e competência da Justiça do Trabalho, conforme previsões contidas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, é correto afirmar que

a) compete ao Tribunal Superior do Trabalho processar e julgar originalmente o pedido de medida cautelar das ações diretas de inconstitucionalidade.

b) os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, nomeados pelo Presidente da República, após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal.

c) não compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas às penalidades administrativas impostas às empresas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

d) não compete à Vara do Trabalho processar e julgar os conflitos resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice e não discuta verbas da relação de emprego.

e) em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro de celebração do contrato ou naquela da prestação dos respectivos serviços.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. A regra geral acerca da competência territorial encontra-se prevista no art. 651 da CLT, que trata do local da prestação dos serviços. Contudo, o §3º daquele dispositivo versa que:

"Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços".

Percebe-se que se trata da redação da letra "E", considerada correta. Nessa hipótese, em que se encaixa o Circo como empregador, o empregado poderá optar pelo local da contratação ou prestação dos serviços para ajuizamento da reclamação trabalhista, já que a empresa se desloca como um todo enquanto há a prestação dos serviços.

Letra "A": incorreto, pois se cabe ao STF o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade, também cabe àquele Tribunal o julgamento da ação cautelar, pois ser acessória àquela primeira.

Letra "B": incorreto, pois o art. 115 da CF/88 não fala em aprovação pelo Senado Federal.

Letra "C": incorreto, pois essa competência está inserida no art. 114, VII da CF/88.

Letra "D": incorreto, pois o art. 652, III da CLT confere tal competência para a Justiça do Trabalho.

10 - Q292980 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

Minerva, domiciliada no município de Duque de Caxias, foi contratada no município de Resende para trabalhar na empresa Olimpo

Empreendimentos. Durante todo o contrato de trabalho trabalhou no município de Friburgo, sede da sua empregadora. Após três anos de labor, Minerva foi dispensada. Para receber as verbas rescisórias que não foram pagas, a comarca competente para o ajuizamento de reclamação trabalhista é a do município de

- a) Resende, porque é o local onde foi firmado o contrato de trabalho.
- b) Friburgo, porque é o local da prestação dos serviços da trabalhadora.
- c) Duque de Caxias, porque é o local do domicílio da reclamante.
- d) Rio de Janeiro, porque, além de ser a Capital do Estado, é a sede do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.
- e) Duque de Caxias, Resende ou Friburgo, pois não há regra na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho regulando a competência territorial.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. Mais uma questão que leva em consideração a regra do art. 651 da CLT, que trata do local da prestação dos serviços como o competente para o ajuizamento da reclamação trabalhista. Pouco importa o local da contratação ou o domicílio do empregado, e sim, **o local da prestação dos serviços, que na hipótese é Friburgo.**

As demais alternativas não precisam ser analisadas, pois tratam do mesmo assunto.

11- Q292818 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Organização da Justiça do Trabalho; Competência;)

Sobre a organização, jurisdição e competência da Justiça do Trabalho, nos termos da legislação vigente, é correto afirmar que

- a) a Justiça do Trabalho não é competente para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra decorrentes da relação de trabalho, visto que por envolver trabalho marítimo a competência é da Justiça Federal.
- b) a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, foi contratado,

independentemente do local onde prestou seus serviços ao empregador.

c) a lei criará Varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

d) o Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria simples do Congresso Nacional.

e) a Justiça do Trabalho tem competência para processar e julgar a execução, de ofício, das contribuições sociais previdenciárias e de imposto de renda, decorrentes das sentenças que proferir.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. A resposta correta da FCC encontra-se no art. 112 da CF/88, sendo esse um dos artigos mais cobrados em provas de concursos trabalhistas, quando o assunto é organização/competência da Justiça do Trabalho. Transcreve-se o mesmo, que deve ser decorado:

"A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho".

Percebe-se que, apesar do Juízo que proferiu a decisão ser da justiça comum estadual, o recurso será dirigido ao TRT.

Letra "A": incorreto, pois tal competência está expressa no art. 652, V da CLT.

Letra "B": incorreto, pois o art. 651 da CLT diz que a competência é da Vara do Trabalho do local da prestação dos serviços.

Letra "D": incorreto, pois o art. 111-A da CF fala em maioria absoluta do Senado Federal.

Letra "E": incorreto, pois o art. 114, VIII da CF/88 não inclui a execução do imposto de renda.

12 – Q292891 (Prova: FCC – 2013 – TRT – 1ª REGIÃO (RJ) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho NÃO inserem na competência das Varas do Trabalho a apreciação e julgamento dos dissídios e ações

- a) em que se pretenda estabilidade no emprego.
- b) coletivas de natureza econômica e jurídica, originalmente.
- c) resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice.
- d) sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores.
- e) para a execução de contribuições previdenciárias decorrentes de suas sentenças condenatórias.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. As ações coletivas de natureza econômica e jurídica a que se refere a FCC, são os dissídios coletivos. Tais ações realmente não são da competência das Varas do Trabalho, e sim, dos Tribunais, podendo ser de competência originária dos TRTs ou do TST, a depender da extensão das categorias em conflito.

Letra "A": errada, pois o art. 652, I da CLT prevê tal competência.

Letra "C": errada, pois o art. 652, III da CLT prevê tal competência.

Letra "D": errada, pois o art. 114, III da CF traz tal competência.

Letra "E": errada, pois o art. 114, VIII da CF e a Súmula nº 368, I do TST narram tal competência.

13 - Q292892 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

Hércules, morador de Nova Iguaçu, foi contratado em Angra dos Reis para trabalhar na empresa Beta & Gama Produções, localizada no município do

Rio de Janeiro. Após oito meses de trabalho foi dispensado sem justa causa. Na presente situação, a competência territorial para ajuizar reclamação trabalhista questionando o motivo da rescisão contratual e postular indenização por danos morais é do município

- a) do Rio de Janeiro, porque é a Capital do Estado e há pedido de indenização por danos morais.
- b) de Nova Iguaçu, porque é o local do domicílio do reclamante.
- c) de Angra dos Reis, porque é o local onde o trabalhador foi contratado.
- d) do Rio de Janeiro, porque é o local da prestação dos serviços do empregado.
- e) de Nova Iguaçu ou Angra dos Reis, sendo opção do reclamante por atender a sua conveniência.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. Uma vez mais a questão se refere ao local do ajuizamento da ação trabalhista, qual seja, o da prestação dos serviços, conforme art. 651 da CLT. Na questão, o local da prestação dos serviços foi o Rio de Janeiro, razão pela qual ali deverá ser ajuizada a demanda, independentemente do local da contratação ou do domicílio do empregado.

As demais alternativas tratam do mesmo assunto, razão pela qual não precisam ser analisadas individualmente.

14 - Q292889 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

Nos termos das previsões da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar

- a) as demandas que envolvam as questões relativas aos benefícios da Previdência Social, sendo partes o trabalhador e o INSS.
- b) as contas prestadas anualmente pelo Ministro do Trabalho e Emprego, mediante parecer prévio que deverá ser elaborado em sessenta dias a contar de seu recebimento.
- c) originalmente, a ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato

normativo federal ou estadual e a ação declaratória de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal.

d) os crimes contra a organização do trabalho e, nos casos determinados por lei, contra o sistema financeiro e a ordem econômico-financeira.

e) as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. A competência para julgar as demandas envolvendo trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o OGMO está descrita no art. 652, V da CLT, nos seguintes termos:

"Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: (Vide Constituição Federal de 1988) a) conciliar e julgar: (...)

V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)".

Letra "A": tais demandas estão inseridas na competência da Justiça Comum Federal, conforme art. 109, I da CF/88.

Letra "B": a prestação de contas do Ministro do Trabalho não se insere na competência da Justiça do Trabalho (art. 114 da CF/88 e Art. 652 da CLT)

Letra "C": a Justiça do Trabalho não possui competência para as ações do controle concentrado de constitucionalidade.

Letra "D": nos termos da ADI 3684 do STF, a Justiça do Trabalho não possui competência criminal.

15 - Q288776 (Prova: FCC - 2012 - PGE-SP - Procurador / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

É da competência da Justiça do Trabalho:

a) Habeas corpus e habeas data quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição.

- b)** Demanda envolvendo servidor público estatutário e exercício do direito de greve.
- c)** Mandado de segurança quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição e conflito de competência com o Superior Tribunal de Justiça em matéria trabalhista.
- d)** Mandado de injunção quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição e ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho.
- e)** Ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores e ações relativas às penalidades tributárias e administrativas impostas aos empregadores por órgãos de fiscalização.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. A competência para o *habeas corpus* e *habeas data* estão inseridas no art. 114, IV da CF/88, assim redigido:

"os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data , quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição";

Letra "B": as demandas envolvendo estatutários não são da competência da Justiça do Trabalho, conforme ADI 3395-6 do STF.

Letra "C": o conflito com o STJ será julgado pelo STF.

Letra "D": o mandado de injunção não se encontra na competência estabelecida no art. 114 da CF/88.

Letra "E": as penalidades tributárias não são da competência da Justiça do Trabalho.

16 - Q302228 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

Dentre os princípios norteadores do Processo do Trabalho estão a

oralidade e a concentração dos atos em audiência. Nessa seara, conforme previsão legal,

a) o depoimento das partes e testemunhas que não souberem falar a língua nacional será feito por meio de intérprete nomeado pelo juiz e as despesas correrão por conta da parte vencida no processo.

b) se, até 30 minutos após a hora marcada, o Juiz não houver comparecido, os presentes poderão retirar-se, devendo o ocorrido constar do livro de registro das audiências.

c) o Juiz manterá a ordem nas audiências, mas não poderá mandar retirar do recinto os assistentes que a perturbarem em razão da publicidade das audiências na Justiça do Trabalho, sendo que nesse caso deverá adiar a sessão.

d) as audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho serão públicas e realizar-se-ão em dias úteis previamente fixados, entre 8 e 18 horas, não podendo ultrapassar 5 horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente.

e) as audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho serão públicas e realizar-se-ão na sede do Juízo ou Tribunal não podendo ser designado outro local para a realização das audiências.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. A informação consta no art. 813 da CLT, que trata da realização das audiências trabalhistas. A afirmação, em verdade, é a transcrição do dispositivo legal, como geralmente ocorre com as questões da FCC. Vejamos:

"As audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho serão públicas e realizar-se-ão na sede do Juízo ou Tribunal em dias úteis previamente fixados, entre 8 (oito) e 18 (dezoito) horas, não podendo ultrapassar 5 (cinco) horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente".

Letra "A": errado, pois o §2º do art. 819 da CLT diz que as despesas correrão por conta da parte a que interessar o depoimento.

Letra "B": errada, pois o art. 815 da CLT fala em 15 minutos.

Letra "C": errado, pois o art. 816 da CLT diz que o Juiz pode determinar a retirada de pessoas que perturbarem o recinto.

Letra "E": errado, pois o art. 813, §1º da CLT diz que, excepcionalmente, pode ser designado outro local para a prática do ato.

17 - Q299671 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

Quanto ao processo judiciário do trabalho, é correto afirmar:

- a)** Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as regras da CLT.
- b)** O direito processual comum é fonte primária, sendo aplicadas as normas processuais contidas na CLT de forma subsidiária.
- c)** Havendo omissão da CLT sempre serão aplicadas as regras do direito processual comum como fonte subsidiária.
- d)** Aplicam-se apenas as regras contidas na CLT, não podendo ser aplicada norma prevista no direito processual comum.
- e)** A CLT não possui regras processuais próprias, razão pela qual são aplicadas normas do direito processual comum.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. A informação acerca da aplicação subsidiária do CPC encontra-se no art. 769 da CLT, assim redigido:

"Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título".

Letra "B": errada, pois houve a inversão. A CLT é a norma primária e o direito comum de aplicação subsidiária.

Letra "C": errada, pois se forem incompatíveis, não haverá aplicação.

Letra "D": errada, pois o direito comum é aplicado, conforme art. 769 da CLT.

Letra "E": errada, pois a CLT possui norma processuais próprias, que por não contemplarem todos os institutos, permite a aplicação do CPC.

18 - Q292981 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

Considerando-se os princípios gerais do processo aplicáveis ao processo judiciário trabalhista é correto afirmar:

- a) A irrecorribilidade das decisões interlocutórias é um dos aspectos da oralidade, plenamente identificado no processo trabalhista.
- b) Não se aplica o princípio da concentração dos atos processuais em audiência, como ocorre no processo comum.
- c) Não há omissão das normas processuais na Consolidação das Leis do Trabalho que justifique a aplicação subsidiária do processo comum.
- d) Havendo omissão das normas processuais na Consolidação das Leis do Trabalho fica a critério de cada Juiz a aplicação do direito processual comum, cujo critério para adoção é a concordância das partes.
- e) A execução trabalhista poderá ser promovida apenas pelas partes interessadas, não havendo o impulso oficial "ex officio" pelo próprio Juiz competente.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. O princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, previsto no art. 893, §1º da CLT, é parte integrante do princípio da oralidade, juntamente com o princípio da identidade física do Juiz, aplicável atualmente ao processo do trabalho. Em relação à regra da irrecorribilidade, vale a pena lembrar as seguintes exceções: decisões terminativas do feito (art. 799, §2º da CLT) e hipóteses descritas na Súmula nº 214 do TST, a seguir transcrita diante de sua importância e necessidade para os concursos trabalhistas:

"Na Justiça do Trabalho, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses de decisão: a) de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; c) que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT".

Letra "B": errada, pois a concentração dos atos processuais é um dos princípios mais importantes do processo do trabalho. Praticamente todos os atos do processo são realizados na audiência, que é uma, conforme art. 849 da CLT.

Letra "C": errada, pois o art. 769 da CLT permite a aplicação do processo comum na ocorrência de omissão e são várias as existentes, como por exemplo, em relação à reconvenção apresentada pelo reclamada, à prova documental, dentre outros.

Letra "D": errada, pois havendo omissão, o Juiz aplicará as normas do processo comum, independentemente da concordância das partes.

Letra "E": errada, pois o art. 878 da CLT prevê a possibilidade da execução ser iniciada de ofício pelo Juiz do Trabalho.

19 - Q292984 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Audiências; Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

Zeus, funcionário de uma empresa pública com contrato regido pelas normas da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - ajuizou reclamação trabalhista em face da empresa para reclamar o pagamento de gratificação denominada "sexta-parte" e as suas integrações. A ação foi distribuída na 1ª Vara do Trabalho da cidade do Rio de Janeiro. O advogado de Zeus informou-lhe que o Juiz Titular daquela Vara, em

outros processos análogos, rejeitou o referido pedido. Para que o processo não fosse julgado por aquele Juiz, Zeus deliberadamente ofendeu o magistrado em audiência, inclusive ameaçando-o de morte. Conforme norma expressa da CLT, na presente situação está configurada a suspeição do Juiz?

- a) Sim, por configurar o interesse na causa por parte do Juiz.
- b) Não, porque não é caso de parentesco por consanguinidade até o terceiro grau civil.
- c) Sim, pelo risco da manutenção de sua integridade física.
- d) Não, porque o litigante procurou de propósito o motivo de que se originaria a suspeição.
- e) Não, por não haver previsão na CLT de que a inimizade pessoal possa gerar suspeição do Juiz.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. Eventual vício ou nulidade do processo, como o decorrente da suspeição do Juiz, não pode ser alegado pela parte que deu causa ao mesmo. Esse é o princípio da causalidade, previsto no art. 796, "b" da CLT, que trata das nulidades do processo. Se o Advogado de Zeus deu causa ao motivo que originaria a suspeição, essa não deve ser declarada. Nos termos do art. 796, "b" da CLT, temos:

"Art. 796 - A nulidade não será pronunciada:

(...)

b) quando argüida por quem lhe tiver dado causa"..

As demais alternativas tratam do mesmo assunto, razão pela qual não precisam ser analisadas em separado.

20 - Q292820 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

De acordo com as normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, é correto afirmar:

- a) Os dissídios individuais submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação, o mesmo não ocorrendo com os dissídios coletivos.
- b) O direito processual comum será fonte primária do processo do trabalho, sendo que havendo incompatibilidade de normas deverão ser aplicadas as normas do processo civil comum por ser mais abrangente.
- c) A penhora poderá realizar-se em domingo ou dia feriado, ainda que não haja autorização expressa do Juiz da execução, diante da sua relevância para a execução trabalhista.
- d) As certidões dos processos que correrem em segredo de justiça dependerão de despacho meramente ordinatório do chefe da secretaria da Vara.
- e) Os prazos processuais são contados com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, e são contínuos e irrelevantes, podendo ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. A redação exposta na alternativa "E" é a transcrição do art. 775 da CLT, razão pela qual está correta. Transcreve-se o dispositivo mencionado, para que o mesmo seja memorizado:

"Os prazos estabelecidos neste Título contam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, e são contínuos e irrelevantes, podendo, entretanto, ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada".

Letra "A": errada, pois nos dissídios coletivo também é importante a conciliação, tanto que o Presidente do Tribunal vai presidir a audiência prevista no art. 860 da CLT.

Letra "B": errada, pois o direito processual comum será fonte subsidiária, e não primária, conforme art. 769 da CLT, que autoriza a aplicação daquelas normas se houver omissão e não existe incompatibilidade.

Letra "C": errada, pois o art. 770, § único da CLT diz que o ato pode ser realizado mediante autorização do Juiz.

Letra "D": errada, já que o art. 781, § único da CLT diz depender de despacho do Juiz.

21 - Q292895 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

A matéria relativa ao processo do trabalho encontra-se plenamente regulamentada pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho?

a) Sim, porque há um título específico na CLT denominado processo judiciário do trabalho que contempla todas as normas processuais necessárias.

b) Sim, em razão da especificidade do processo do trabalho que não admite aplicação de outras normas processuais.

c) Não, porque há previsão na CLT determinando que, nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas do Título denominado processo judiciário do trabalho.

d) Não, porque não há regulamentação específica na CLT sobre matéria processual, devendo assim ser aplicado o direito processual comum para solucionar todas as ações trabalhistas.

e) Em termos, porque o direito processual comum deve ser aplicado como regra geral e na sua omissão é que se aplica o direito processual do trabalho.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. Mais uma vez um questionamento acerca da aplicação do direito processual comum de forma subsidiária ao processo do trabalho. Uma vez mais, transcreve-se o art. 769 da CLT, sobre o assunto:

"Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título".

Percebe-se que a norma primária a ser aplicada é a CLT, pois possui normas acerca do direito processual. Diante das omissões existentes, adota-se a aplicação subsidiária do CPC ao processo de conhecimento, desde que não haja incompatibilidade entre os sistemas.

Como todas as alternativas tratam do mesmo assunto, não há necessidade de análise em separado.

22 - Q288775 (Prova: FCC - 2012 - PGE-SP - Procurador / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores; Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

As pessoas jurídicas de direito público, segundo o entendimento do TST,

a) não podem ser consideradas revéis, por defenderem interesses considerados indisponíveis.

b) não se submetem à multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias.

c) têm afastado o duplo grau de jurisdição obrigatório na ação rescisória quando a decisão desfavorável está em consonância com súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

d) têm direito ao duplo grau de jurisdição quando condenadas ao pagamento de qualquer quantia de dinheiro.

e) têm o prazo em quádruplo para a oposição de embargos de declaração.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. O direito ao duplo grau de jurisdição obrigatória, ou seja, a remessa necessária do art. 475 do CPC, será afastado em algumas situações, descritas na Súmula nº 303 do TST, a seguir transcrita para análise:

"I - Em dissídio individual, está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da CF/1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo: a) quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos; b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal ou com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. (ex-Súmula nº 303 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) II - Em ação rescisória, a decisão proferida pelo juízo de primeiro grau está sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório quando desfavorável ao ente público, exceto nas hipóteses das alíneas "a" e "b" do inciso anterior. (ex-OJ nº 71 da SBDI-1 - inserida em 03.06.1996) III - Em mandado de segurança, somente cabe remessa "ex officio" se, na relação processual, figurar pessoa jurídica de direito público como parte prejudicada pela concessão da ordem. Tal situação não ocorre na hipótese de figurar no feito como impetrante e terceiro interessado pessoa de direito privado, ressalvada a hipótese de matéria administrativa. (ex-OJsnºs 72 e 73 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 25.11.1996 e 03.06.1996)".

Percebam que o duplo grau obrigatório é dispensado nas hipóteses descritas nas alíneas "A" e "B", sendo que a segunda é a que interessa por ora. Se a decisão, mesmo que desfavorável ao ente público, estiver em conformidade com a jurisprudência do STF ou TST, não haverá remessa necessária, conforme afirma a alternativa "C" da questão.

Letra "A": errada, pois a OJ nº 152 da SDI-1 do TST, diz ser aplicável a revelia aos entes de direito público.

Letra "B": errada, pois a OJ nº 238 da SDI-1 do TST diz ser aplicável a multa do art. 477 da CLT.

Letra "D": errada, pois a Súmula nº 303 do TST dispensa a remessa necessária nas condenações que não ultrapassam 60 salários mínimos.

Letra "E": errada, pois o DL 779/69 prevê o prazo em dobro para a interposição de recursos.

23 - Q249299 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 11ª Região (AM) - Juiz do Trabalho - Tipo 5 / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

No que diz respeito aos princípios no Direito Processual do Trabalho, é correto afirmar:

- a)** A Consolidação das Leis do Trabalho é norma lacunosa em relação ao princípio da probidade no processo do trabalho, razão pela qual é incompatível a sua aplicação.
- b)** A Consolidação das Leis do Trabalho encerra algumas hipóteses que operacionalizam o princípio inquisitivo no direito processual do trabalho.
- c)** O princípio dispositivo, também chamado princípio da demanda ou da inércia da jurisdição, não tem aplicação no processo do trabalho.
- d)** O princípio da instrumentalidade é aquele segundo o qual, quando a lei prescrever ao ato determinada forma, cominando nulidade, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, alcançar a finalidade, de modo que não é aplicável ao processo do trabalho.
- e)** O princípio da concentração decorre da aplicação conjunta de vários princípios procedimentais destinados a regulamentar e orientar a apuração de provas e a decisão judicial em uma única audiência, e se aplica ao direito processual do trabalho, apesar da disposição prevista na Consolidação das Leis do Trabalho ter sido revogada.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. A afirmação acerca da incidência do princípio inquisitivo no processo do trabalho está perfeita. Tal princípio, que prevê a atuação *ex officio* do Magistrado, ou seja, independentemente de pedido da parte, pode ser verificada nas seguintes situações exemplificativas:

- a. Art. 878 da CLT – processo de execução;
- b. Art. 856 da CLT: dissídios coletivos;
- c. C. Art. 39 da CLT – procedimento administrativo perante o MTE.

Letra "A": errada, pois não há incompatibilidade entre os dispositivos ligados ao princípio da probidade processual, aplicando-se os artigos 14 a 18 do CPC ao processo do trabalho.

Letra "C": errada, pois o princípio da inércia é aplicável ao processo do trabalho, nos termos dos artigos 2º e 262 do CPC, haja vista a necessidade de apresentação da petição inicial.

Letra "D": errada, pois o princípio da instrumentalidade das formas, previsto no art. 154 do CPC, é aplicável ao processo do trabalho, uma vez que em conformidade também com o princípio da celeridade, tão importante para o processo do trabalho.

Letra "E": errada, pois o art. 849 da CLT, que prevê a audiência una, continua a vigorar, não tendo sido revogada, como informa a FCC.

24 - Q98815 (Prova: FCC - 2011 - NOSSA CAIXA DESENVOLVIMENTO - Advogado / Direito Processual do Trabalho / Teoria Geral do Processo do Trabalho;)

Mirto, juiz de direito, indignado com determinadas situações que estão ocorrendo na empresa Z, gostaria de instaurar reclamação plúrima trabalhista. Porém, há um princípio que impede que o magistrado instaure de ofício o processo trabalhista. Trata-se especificamente do princípio

- a) da imparcialidade do juiz.
- b) do devido processo legal.
- c) do contraditório.
- d) dispositivo.
- e) inquisitório.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. O Juiz do Trabalho, por mais insatisfeito que esteja com a situação vivenciada pelos empregados da empresa mencionada, não poderá ajuizar a reclamação trabalhista, tendo em vista o princípio da inércia, também denominado de princípio da demanda ou dispositivo, que é o nome utilizada pela FCC. O princípio

dispositivo impede o início de demanda trabalhista *ex officio*. O processo de execução é que pode ser iniciado pelo Magistrado, mesmo sem requerimento do credor, nos moldes do art. 878 da CLT. O processo de conhecimento não possui regra igual. O princípio da inércia encontra-se previsto nos artigos 2º e 262 do CPC, sendo que transcrevemos o primeiro dispositivo:

"Nenhum juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado a requerer, nos casos e forma legais".

25 - Q299007 (Prova: FCC - 2011 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Juiz do Trabalho / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores;)

Quanto aos honorários advocatícios no processo do trabalho, é correto afirmar:

- a)** São requisitos para a condenação ao pagamento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho: estar a parte assistida por sindicato da categoria profissional, comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo e comprovar não encontrar-se em situação econômica que lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.
- b)** É incabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória.
- c)** São devidos honorários advocatícios nas lides que não derivem da relação de emprego.
- d)** São devidos honorários advocatícios sempre que a parte estiver assistida por sindicato da categoria profissional, exceto nas causas em que o sindicato atue como substituto processual.
- e)** Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 20%, não decorre simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. A condenação ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência no processo do trabalho difere, num primeiro momento, do sistema aplicado ao processo civil. Nos termos da Súmula nº 219, I do TST, a condenação não surge da mera sucumbência, e sim, do preenchimento dos requisitos da assistência judiciária gratuita, prevista no art. 14 da Lei nº 5584/70, que são dois: a. assistência pelo sindicato da categoria; 2. Percepção de renda de até 2 salários mínimos ou declaração de pobreza, caso receba quantia superior. Presentes tais requisitos, haverá a condenação ao pagamento da verba. Ocorre que há situações em que a condenação nasce da **mera sucumbência**, ou seja, aplica-se o mesmo sistema do processo civil. Essas hipóteses estão nos incisos II e III da Súmula nº 219 do TST. Transcreve-se na integralidade o verbete para análise:

"I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985)

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego".

Percebam que são 3 os incisos da súmula, sendo que nos incisos II e III estão as hipóteses em que a condenação ao pagamento dos honorários de sucumbência decorrem da **mera sucumbência**, ou seja, do sistema "perdeu—pagou". Tais hipóteses são:

- a. Ação rescisória;

- b. Ação em que o Sindicato atue como substituto processual;
- c. Lide que não derive da relação de emprego, ou seja, em que se discuta relação de trabalho.

Em todas as situações a condenação é ao máximo DE 15%, conforme inciso I, razão pela qual já dispensamos todas as alternativas que não façam menção ao aludido percentual. Perceba que a letra "C" menciona as ações que não derivam da relação de emprego, que é o que ocorre no inciso III da Súmula, razão pela qual está correta a assertiva.

Letra "A": está errada, pois a afirmativa traz 3 requisitos, a saber: 1. Assistência pelo sindicato; 2. Recebimento de até 2 salários mínimos; 3. Comprovação de impossibilidade financeira. Na verdade, os itens "2" e "3" são um requisito só. A redação é "receber até 2 salários mínimos ou afirmar a impossibilidade financeira" e não "e", como dito pela FCC.

Letra "B": errada, pois viola o inciso II da Súmula que diz ser cabível a condenação aos honorários na ação rescisória.

Letra "D": errada, pois nas lides em que o sindicato atua como substituto processual, os honorários são devidos, conforme inciso III da Súmula em estudo.

Letra "E": errada, pois os honorários são de até 15%, conforme inciso I da Súmula nº 219 do TST.

26 - Q292982 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores; Reclamação Trabalhista;)

Hermes manteve contrato de trabalho com a empresa Gama Transportadora de Cargas por três anos, sendo dispensado por justa causa, sem receber nenhuma verba rescisória. Procurou a Vara do Trabalho do município para ajuizar reclamação trabalhista. Conforme previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho e jurisprudência atual e sumulada pelo TST, Hermes

a) deve necessariamente constituir advogado para a propositura da reclamação trabalhista.

b) pode postular sem a necessidade de advogado em todas as instâncias

da Justiça do Trabalho.

c) pode propor a reclamação trabalhista sem constituir advogado, apenas na primeira instância.

d) não precisa constituir advogado para atuar em todas instâncias da Justiça do Trabalho, desde que esteja assistido pelo Sindicato da Categoria Profissional.

e) pode reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho, limitando-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. A resposta está em conformidade com a importante Súmula nº 425 do TST, que trata do *jus postulandi* das partes, instituto previsto no art. 791 da CLT. Transcrevemos a Súmula do TST e o artigo da CLT, para comentarmos:

SUM-425 JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE - Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010. *O jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.*

Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

O *jus postulandi*, que é possibilidade das partes demandarem na Justiça do Trabalho, seja na qualidade de autor ou réu, sem Advogado, encontra-se em vigor, tendo sido recepcionado pela CF/88, por não conflitar com o art. 133 daquela Carta, mesmo que haja a informação acerca da indispensabilidade do Advogado para a administração da Justiça. Contudo, o TST, por meio da súmula já destacada, o TST restringiu o cabimento do

instituto, afirmando que o mesmo somente pode ser aplicado às Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho, não se aplicando ao TST. Além disso, nem todos os procedimentos das Varas do Trabalho e TRTs podem ser utilizados sem Advogado, pois a súmula também restringiu o *jus postulandi*, afirmando que não é aplicável ao mandado de segurança, ação rescisória e ação cautelar (além dos recursos para o TST). Com base no entendimento sumulado, está a correta a afirmativa da FCC, quando diz que o instituto é aplicado apenas às Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, já que no TST a parte não pode “chegar” sem Advogado, já que os recursos por ele julgados dependem de Advogado.

Letra “A”: para ajuizar a reclamação trabalhista, não há necessidade de Advogado, aplicando-se o art. 791 da CLT.

Letra “B”: não se aplica à todas as instâncias, já que a Súmula nº 425 diz que não se aplica ao TST.

Letra “C”: errado, pois na segunda instância (TRT) também não precisa de Advogado.

Letra “D”: errado, pois o Sindicato, para recorrer ao TST, precisa estar assistido por Advogado, não se aplicando o *jus postulandi*.

27 - Q280521 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 18ª Região (GO) - Juiz do Trabalho / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores;)

Em relação à representação processual no processo do trabalho, conforme entendimento jurisprudencial dominante,

a) a constituição de procurador com poderes para o foro em geral depende de outorga de procuração escrita.

b) a representação em juízo, ativa e passiva, da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas, por seus procuradores, deve ser comprovada mediante a juntada de instrumento de mandato e de comprovação do ato de nomeação.

c) os Estados e os Municípios têm legitimidade para recorrer em nome das autarquias detentoras de personalidade jurídica própria.

d) é inválido o instrumento de mandato firmado em nome de pessoa jurídica que não contenha, pelo menos, o nome da entidade outorgante e

do signatário da procuração, pois estes dados constituem elementos que os individualizam.

e) caracteriza a irregularidade de representação a ausência da data da outorga de poderes, pois, no mandato judicial, tanto quanto no mandato civil, é condição de validade do negócio jurídico.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. A afirmação contida na letra "D" está em total consonância com a OJ nº 373 da SDI-1 do TST, alterada em 2010, que atualmente possui a seguinte redação:

"É inválido o instrumento de mandato firmado em nome de pessoa jurídica que não contenha, pelo menos, o nome da entidade outorgante e do signatário da procuração, pois estes dados constituem elementos que os individualizam".

Perceba que a letra "D" transcreve o conteúdo da OJ 373 da SDI-1 do TST, que afirma a necessidade de ser informados na procuração os dados que identifiquem a pessoa jurídica, bem como aquele que está assinando o documento em nome da empresa, sob pena de considerar-se a irregularidade de representação. Vejamos as demais assertivas:

Letra "A": errada, pois pode ocorrer também por meio do mandato tácito, conforme previsão contida no art. 791, §3º da CLT.

Letra "B": errada, pois a Súmula nº 436 do TST, que dispensa tais documentos.

Letra "C": errada, pois contraria a OJ nº 318 da SDI-1 do TST, que afirma a ilegitimidade na hipótese.

Letra "E": errada, pois contraria a OJ nº 371 da SDI-1 do TST, que diz não ser condição de validade do mandato a data da outorga de poderes.

28 - Q302232 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Audiências;)

Em se tratando de dissídio individual, a norma processual trabalhista prevê, como regra, a realização de audiência UNA, ou seja, em um determinado ato processual será realizada a tentativa de conciliação, a instrução processual e o julgamento. Nesse sentido,

a) terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, sendo ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver, e após será efetuado o interrogatório dos litigantes.

b) caso o reclamante não compareça na audiência inaugural, mesmo presente seu advogado, deverá necessariamente ser adiada a sessão.

c) é facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, mas cujas declarações não obrigarão o proponente.

d) aberta a audiência, o Juiz proporá a conciliação, sendo que se não houver acordo, o reclamado poderá apresentar defesa oral no tempo máximo de 10 (dez) minutos.

e) deverão estar presentes o reclamante e o reclamado na audiência de julgamento, independentemente do comparecimento de seus representantes.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. A informação contida na letra "E", de que as partes devem comparecer à audiência independentemente de seus representantes, encontra-se no art. 843 da CLT, assim redigido:

"Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria".

Percebam que as exceções encontram-se nas ações plúrimas e nas ações de cumprimento, pois nessas o número de autores, em especial, poderia impedir ou atrapalhar a própria realização da audiência. Imagine uma ação

ajuizada por 100 reclamantes. Seria impossível a presença e participação de todos na mesma audiência. Vejamos as demais alternativas:

Letra "A": errada, pois o art. 848 da CLT diz que o interrogatório será realizada e, em seguida, serão ouvidas as testemunhas, peritos e assistentes.

Letra "B": errada, pois a ausência do reclamante, mesmo presente o seu Advogado, importará no arquivamento no processo, conforme art. 844 da CLT.

Letra "C": errado, pois as informações prestados pelo preposto vinculam a parte, conforme art. 843, §1º da CLT.

Letra "D": errado, pois o art. 847 da CLT prevê a apresentação da defesa no prazo de até 20 minutos.

29 - Q299670 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Audiências;)

Sobre as audiências trabalhistas, com base nas normas aplicáveis, é correto afirmar:

- a)** A ausência injustificada do reclamante ou de seu advogado à audiência importa em revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.
- b)** O reclamante e o reclamado, deverão estar presentes pessoalmente, independentemente do comparecimento de seus advogados, não podendo ser substituídos ou representados neste ato processual.
- c)** As partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz, não podendo ser reinquiridas a requerimento das partes ou advogados.
- d)** O juiz, à hora marcada, declarará aberta a audiência, sendo feita pelo chefe de secretaria ou escrivão a chamada das partes, havendo uma tolerância de até 15 minutos após a hora marcada.
- e)** Estas serão públicas e realizar-se-ão em dias úteis, entre 8 e 18 horas, não podendo ultrapassar 5 horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. A informação trazida pela FCC na alternativa "E", considerada correta, é cópia fiel do art. 813 da CLT, que deve ser memorizado pelo candidato, pois muitas vezes cobrado nos concursos trabalhistas:

"As audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho serão públicas e realizar-se-ão na sede do Juízo ou Tribunal em dias úteis previamente fixados, entre 8 (oito) e 18 (dezoito) horas, não podendo ultrapassar 5 (cinco) horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente".

Vejamos as demais assertivas, que estão todas erradas:

Letra "A": errado, pois o art. 844 da CLT diz que a ausência do reclamante importa em arquivamento. Na verdade, a revelia surge pela ausência injustificada do reclamado.

Letra "B": errado, pois o art. 843 da CLT prevê a possibilidade de representação das partes, ora por empregados da mesma categoria ou sindicato ou por preposto.

Letra "C": errado, pois as testemunhas e partes podem ser reinquiridas conforme o art. 820 da CLT.

Letra "D": errado, pois a OJ nº 245 da SDI-1 do TST não prevê tolerância para o atraso das partes.

30 - Q208227 (Prova: FCC - 2005 - OAB-SP - Exame de Ordem - 2 - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Audiências;)

Na reclamação ajuizada pelo trabalhador, para a cobrança de direito irrenunciável, correspondente a salário mínimo não pago, ausentes ambas as partes à única audiência designada,

- a) deve designar-se nova audiência, com condução coercitiva das partes.
- b) o reclamado é considerado revel.
- c) o processo é arquivado.
- d) encerra-se a instrução, julgando o feito no estado em que se encontra.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. O Art. 844 da CLT prevê o arquivamento do processo quando ausente o reclamante e a revelia quando ausente o reclamado. Havendo ausência de ambas as partes, o entendimento é de que o feito será arquivado. Transcreve-se o artigo mencionado para ciência:

"Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato. Parágrafo único - Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência".

As demais alternativas tratam do mesmo assunto, razão pela qual não precisam ser analisadas em separado.

31 – Q292822 (Prova: FCC – 2013 – TRT – 1ª REGIÃO (RJ) – Analista Judiciário – Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Audiências;)

Hércules após quatro anos de contrato de trabalho com a empresa Alfa Beta Engenharia foi dispensado sem receber saldo salarial e verbas da rescisão. Ajuizou reclamação trabalhista, sendo designada audiência UNA (conciliação, instrução e julgamento) após dois meses da distribuição da ação. Ocorre que Hércules sofreu acidente na véspera da audiência, ficando hospitalizado e, portanto, impossibilitado de se locomover até a Vara do Trabalho. Com base nas normas previstas em lei trabalhista, nessa situação,

- a)** o advogado de Hércules fará toda a sua assistência em audiência, inclusive com poderes para depor pelo reclamante e realizar demais atos processuais.
- b)** o reclamante Hércules poderá fazer-se representar na audiência por outro empregado que pertença a mesma profissão ou pelo Sindicato Profissional.

- c)** o processo será arquivado ante a ausência do reclamante, que poderá ajuizar novamente a demanda quando estiver em condições plenas de saúde.
- d)** a lei processual trabalhista não prevê a hipótese de substituição de empregado reclamante ausente, razão pela qual fica a critério do Juiz adiar a audiência ou arquivar o processo.
- e)** a esposa, companheira ou algum parente até o terceiro grau poderão representar o trabalhador ausente com amplos poderes para inclusive prestar depoimento pelo reclamante.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. Na hipótese da questão, há uma justificativa plausível para a ausência do reclamante a audiência, razão pela qual autoriza a CLT que o mesmo seja substituído por outro empregado da mesma categoria ou pelo sindicato, de forma a evitar o arquivamento do processo. A representação serve apenas para evitar o arquivamento do feito, não sendo realizados atos processuais. Vejamos a redação do art. 843, §2º da CLT:

"Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato".

Vejamos as demais alternativas:

Letra "A": errado, pois a presença do parte é indispensável, não podendo ser suprida pela presença do Advogado, conforme art. 843 da CLT.

Letra "C": errado, pois o motivo da ausência é relevante, não havendo o arquivamento do processo, o que somente ocorre na hipótese de ausência injustificada, o que não ocorreu na situação em análise.

Letra "D": errado, pois o art. 843, §2º da CLT prevê a substituição.

Letra "E": errado, pois somente outro empregado da categoria ou o sindicato é que podem representar o obreiro, não possuindo amplos poderes, e sim, apenas para evitar o arquivamento.

32 - Q292823 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Audiências;)

A empresa Deuses do Olimpo Produções S/A foi citada para responder reclamatória trabalhista que tramita pelo procedimento ordinário e comparecer à audiência UNA (conciliação, instrução e julgamento), designada trinta dias após a sua notificação. Entretanto, o representante legal da empresa reclamada, por mero esquecimento, não compareceu à audiência designada. O reclamante compareceu à audiência sem a presença de seu advogado. O advogado da reclamada, presente em audiência, pretendeu apresentar defesa oral. Nessa situação, com fundamento na lei e em jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho – TST, o Juiz deverá

- a) arquivar a reclamatória diante da ausência de uma das partes e do advogado do reclamante, tendo em vista que este não pode atuar pessoalmente na Justiça do Trabalho.
- b) adiar a audiência para outra data possibilitando o comparecimento do advogado do reclamante e do representante legal da reclamada.
- c) permitir ao patrono da empresa a apresentação de defesa oral e adiar a audiência para que o advogado do reclamante tome ciência da defesa e apresente réplica nos autos.
- d) aplicar a revelia e conseqüente confissão quanto à matéria de fato à reclamada ausente não permitindo que seu advogado apresente defesa oral diante do motivo da ausência não ser relevante e prosseguir com o processo sem adiar a audiência.
- e) autorizar que o patrono da reclamada apresente defesa por escrito em 15 dias diretamente no protocolo da Secretaria da Vara e adiar a audiência para nova data.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. A questão, apesar de relativamente grande, é de fácil desate. Perceba que o reclamante estava presente mas seu Advogado ausente, o que não gera o arquivamento do feito, pois a parte estava presente. Em relação ao reclamado, o Advogado estava presente mas o representante da empresa não. Nessa situação, aplica-se a Súmula nº 122 do TST, assim redigida:

"A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência".

Extrai-se da Súmula e da situação posta pela FCC, que mesmo presente o Advogado do reclamado, haverá a aplicação da revelia, conforme art. 844 da CLT, pois o motivo da ausência do reclamado não foi justo – mero esquecimento – não cabendo ao seu Advogado a apresentação de defesa, conforme dito na letra "D". Vejamos as demais assertivas:

Letra "A": errado, pois o reclamante estava presente, não podendo haver o arquivamento, pois essa consequência decorre da ausência daquele, conforme art. 844 da CLT.

Letra "B": errado, pois não há o adiamento, pois a ausência do Advogado do reclamante não traz consequências, já que no processo do trabalho impera o *jus postulandi*, ou seja, a desnecessidade de Advogado. Já em relação ao representante da reclamada, não haverá o adiamento, pois a ausência foi injustificada (esquecimento).

Letra "C": errado, pois a Súmula nº 122 do TST diz que o reclamando será revel, não se falando em apresentação de defesa.

Letra "E": errado, pois o reclamado será considerado revel e por não haver previsão de defesa escrita no processo do trabalho (art. 847 da CLT).

33 - Q280535 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 18ª Região (GO) - Juiz do

Trabalho / Direito Processual do Trabalho / Audiências;)

Em relação à audiência, considere:

- I. Aberta a audiência, o juiz proporá a conciliação.
- II. A audiência de julgamento será contínua, devendo ser concluída no mesmo dia.
- III. A ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo.
- IV. Pessoa jurídica de direito público não se sujeita à revelia.
- V. A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência.

É entendimento pacificado pelo TST, o que se afirma APENAS em

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

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. Estão corretas as assertivas I, III e V, de acordo com a jurisprudência do TST e a legislação aplicável. Vejamos:

- I. A informação está correta, pois de acordo com o art. 846 da CLT, que diz que o Juiz proporá a conciliação aberta a audiência.
- II. Errada, pois a audiência de julgamento pode ser fracionada, caso haja necessidade, como, por exemplo, alguma testemunha faltar ao ato e tiver que ser intimada.
- III. Perfeito, pois a Súmula nº 9 do TST traz tal informação: se houver a apresentação de defesa e a audiência for adiada, não haverá

arquivamento do processo, pois nasceu para o reclamado, com a apresentação da defesa, o direito ao julgamento de mérito.

- IV.** Errado, pois a OJ nº 152 da SDI-1 do TST diz que o art. 844 da CLT, que trata da revelia, é aplicável às pessoas jurídicas de direito público.
- V.** Perfeito, pois em total conformidade com a Súmula nº 122 do TST, que possui idêntica redação.

34 - Q302229 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 9ª REGIÃO (PR) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Provas;)

Em todo processo judicial, o conjunto probatório é fundamental para a solução do litígio. A Consolidação das Leis do Trabalho possui regras específicas sobre as provas judiciais, sendo assim,

- a)** as testemunhas não poderão sofrer qualquer desconto pelas faltas ao serviço, ocasionadas pelo seu comparecimento para depor, quando devidamente arroladas ou convocadas.
- b)** as testemunhas comparecerão à audiência independentemente de notificação ou intimação, sendo que as que não comparecerem não serão ouvidas, ainda que seja requerido pela parte a intimação das ausentes.
- c)** o juiz nomeará perito em caso de haver matéria técnica, não sendo facultado às partes indicação de assistentes técnicos em razão da celeridade processual que deve ser aplicada ao Processo do Trabalho.
- d)** apenas a testemunha que for parente até o segundo grau civil ou amigo íntimo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação.
- e)** o documento oferecido para prova só será aceito se estiver no original ou em certidão autêntica, não podendo ser declarado autêntico pelo próprio advogado, diante da sua parcialidade.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. A impossibilidade da testemunha sofrer desconto em seu salário, encontra-se previsto no art. 822 da CLT, assim redigido:

"As testemunhas não poderão sofrer qualquer desconto pelas faltas ao serviço, ocasionadas pelo seu comparecimento para depor, quando devidamente arroladas ou convocadas".

As demais assertivas estão erradas, pelos seguintes motivos:

Letra "B": errada, pois contraria o art. 825 da CLT, que diz que as testemunhas serão intimadas caso não compareçam à audiência.

Letra "C": errada, pois se aplicam as disposições do CPC no que concerne à apresentação de assistente técnico, conforme art. 421, §1º, I do CPC, bem como Súmula nº 341 do TST.

Letra "D": errado, pois o art. 829 da CLT diz até terceiro grau civil.

Letra "E": errado, já que o art. 830 da CLT prevê a possibilidade do Advogado declarar os documentos autênticos.

35 - Q292945 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Procedimento ordinário e sumaríssimo; Provas;)

O Processo Judiciário do Trabalho elenca o depoimento de testemunhas como uma das modalidades de prova. Assim, conforme previsão da Consolidação das Leis do Trabalho, nos dissídios individuais de Procedimento Ordinário, de Procedimento Sumaríssimo e no Inquérito para Apuração de Falta Grave, a quantidade máxima de testemunhas que cada parte poderá indicar é de, respectivamente,

- a) três, duas e seis.
- b) três, três e cinco.
- c) duas, três e seis.
- d) cinco, duas e cinco.

e) três, duas e quatro.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. Uma das questões mais simples sobre provas é essa, relacionada ao número de testemunhas que podem ser arroladas no processo do trabalho, que varia de acordo com o procedimento adotado. No rito ordinário, cada testemunha poderá indicar até 3 testemunhas (art. 821 da CLT), no rito sumaríssimo esse número é reduzido para 2 (art. 852-H, §2º da CLT) e no inquérito para apuração de falta grave cada parte pode valer-se de até 6 testemunhas (art. 821 da CLT).

As demais alternativas não precisam ser analisadas em separado, por tratarem do mesmo assunto.

36 - Q280518 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 18ª Região (GO) - Juiz do Trabalho / Direito Processual do Trabalho / Provas;)

Sobre ônus da prova no processo do trabalho, é INCORRETO afirmar:

- a) É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.
- b) Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do reclamante.
- c) O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.
- d) 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.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **INCORRETA É A LETRA "B"**. A informação acerca do ônus da prova do não recebimento da notificação ou o seu recebimento tardio,

conforme Súmula nº 16 do TST, é do destinatário (reclamado) e não do reclamante, como dito pela FCC. Transcreve-se a Súmula referida:

"Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário".

Vejamos as demais assertivas, todas corretas:

Letra "A": correto, em conformidade com o inciso VIII da Súmula nº 6 do TST.

Letra "C": correto, de acordo com a redação da Súmula nº 212 do TST.

Letra "D": correto, nos termos do inciso III da Súmula nº 338 do TST.

37 - Q289149 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Juiz do Trabalho / Direito Processual do Trabalho / Provas;)

A inspeção judicial

- a) somente será realizada de ofício.
- b) somente será realizada a requerimento da parte.
- c) pode ser realizada em qualquer fase do processo.
- d) pode ser realizada em relação a coisas, mas não em relação a pessoas.
- e) é realizada por peritos nomeados pelo juiz.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. A inspeção judicial, conforme art. 440 do CPC, de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho, prevê a possibilidade de realização da inspeção judicial como meio de prova, em qualquer fase do processo, de ofício ou a requerimento das partes. Transcreveremos todos os dispositivos do CPC que tratam do assunto, por serem poucos e por responderem todas as assertivas dispostas acima pela FCC:

"Art. 440. O juiz, de ofício ou a requerimento da parte, pode, em qualquer fase do processo, inspecionar pessoas ou coisas, a fim de se esclarecer sobre fato, que interesse à decisão da causa.

Art. 441. Ao realizar a inspeção direta, o juiz poderá ser assistido de um ou mais peritos.

Art. 442. O juiz irá ao local, onde se encontre a pessoa ou coisa, quando:

I - julgar necessário para a melhor verificação ou interpretação dos fatos que deva observar;

II - a coisa não puder ser apresentada em juízo, sem consideráveis despesas ou graves dificuldades;

III - determinar a reconstituição dos fatos.

Parágrafo único. As partes têm sempre direito a assistir à inspeção, prestando esclarecimentos e fazendo observações que repute de interesse para a causa.

Art. 443. Concluída a diligência, o juiz mandará lavrar auto circunstanciado, mencionando nele tudo quanto for útil ao julgamento da causa. [\(Redação dada pela Lei nº 5.925, de 1º.10.1973\)](#)

Parágrafo único. O auto poderá ser instruído com desenho, gráfico ou fotografia".

As demais alternativas não precisam ser analisadas em separado, pois já foram respondidas pelos dispositivos acima.

38 - Q289151 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Juiz do Trabalho / Direito Processual do Trabalho / Provas;)

Em relação à prova pericial no processo do trabalho, com base nos dispositivos da CLT e na jurisprudência pacífica do TST, é correto afirmar:

- a)** A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente no processo.
- b)** Os benefícios da justiça gratuita não abrangem os honorários periciais.
- c)** A indicação do perito assistente é faculdade da parte, a qual deve

responder pelos respectivos honorários, ainda que vencedora no objeto da perícia.

d) A atualização monetária dos honorários periciais é a mesma aplicada aos débitos trabalhistas.

e) A exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais é compatível com o processo do trabalho.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. A indicação de assistente técnico, nos termos do art. 826 da CLT, é faculdade das partes:

"É facultado a cada uma das partes apresentar um perito ou técnico".

Se a indicação de assistente técnica é faculdade das partes, os honorários cobrados pelos mesmos devem ser pagos pela parte contratante, independentemente do resultado da perícia ou do processo, isto é, mesmo que venha a vencer o processo ou o resultado da perícia seja favorável, será responsável pelo pagamento dos honorários a parte contratante, conforme Súmula nº 341 do TST:

"A indicação do perito assistente é faculdade da parte, a qual deve responder pelos respectivos honorários, ainda que vencedora no objeto da perícia".

As demais alternativas estão incorretas, conforme análise abaixo:

Letra "A": nos termos do art. 790-B da CLT, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ou seja, daquele que perdeu a perícia e não o processo.

Letra "B": nos termos da OJ nº 387 da SDI-1 do TST, os agraciados com a justiça gratuita não pagam os honorários periciais, que serão suportados pela União.

Letra "D": nos termos da OJ nº 198 da SDI-1 do TST:

"Diferentemente da correção aplicada aos débitos trabalhistas, que têm caráter alimentar, a atualização monetária dos honorários periciais é fixada pelo art. 1º da Lei nº 6.899/1981, aplicável a débitos resultantes de decisões judiciais".

Letra "E": conforme OJ nº 98 da SDI-2 do TST, os honorários periciais prévios são incompatíveis com o processo do trabalho.

39 - Q249306 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 11ª Região (AM) - Juiz do Trabalho - Tipo 5 / Direito Processual do Trabalho / Atos, Termos e Prazos; Dissídios Individuais;)

Quanto à forma de reclamação e a notificação no dissídio individual trabalhista pelo rito ordinário, conforme previsões contidas na CLT e em súmulas da jurisprudência uniformizada do TST é correto afirmar:

a) Recebida e protocolada a reclamação, dentro de 5 dias será notificado o reclamado para comparecer em audiência que será a primeira desimpedida, depois de 48 horas.

b) Não é possível a acumulação num só processo de várias reclamações, ainda que se trate de empregados da mesma empresa, sem a participação da entidade sindical.

c) Diante da complexidade das matérias que podem ser discutidas no processo trabalhista, com o advento das novas competências, como por exemplo, as indenizações por danos morais e por acidente do trabalho e as responsabilidades relativas à terceirização de mão de obra, não mais se admite a reclamação trabalhista verbal.

d) Ao receber a petição inicial, a Secretaria da Vara, conforme expressa previsão legal, deve enviar os autos imediatamente ao juiz para realização do juízo de admissibilidade.

e) Presume-se recebida a notificação 48 horas depois de sua postagem; o seu não recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui

ônus de prova do destinatário.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. A resposta da questão encontra-se em consonância com a **Súmula nº 16 do TST**, que alude ao prazo de recebimento da notificação postal, que é de 48h a contar de sua postagem. Trata-se de uma presunção relativa, que pode ser desconstituída pelo destinatário, sendo seu o ônus de provar o não recebimento ou o recebimento posterior às 48h, que pode acarretar a ausência do prazo mínimo de 5 dias a que alude o art. 841 da CLT. Lembre-se que entre o recebimento da notificação e a realização da audiência, deve ser respeitado o prazo mínimo de 5 dias, para que o reclamado tenha tempo hábil de preparar a defesa. Transcreve-se a Súmula nº 16 do TST para conhecimento:

"Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário".

Vejamos as demais alternativas:

Letra "A": errada, pois os prazos foram invertidos. Conforme art. 840 da CLT, a notificação será remetida em 48h, para audiência que será a primeira desimpedida depois de 5 dias.

Letra "B": errada, pois o art. 842 da CLT autoriza a acumulação, sem a necessidade de participação do Sindicato.

Letra "C": errada, pois a reclamação trabalhista verbal continua sendo possível, nos moldes do art. 840 da CLT, mesmo com as novas competências estabelecidas pela EC nº 45/04.

Letra "D": errada, pois os autos são remetidos à Secretaria para realização da notificação, independentemente de prévio juízo de admissibilidade pelo Magistrado.

40 - Q202046 (Prova: FCC - 2011 - TRT - 20ª REGIÃO (SE) - Técnico

Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Dissídios Individuais;)

Carol ajuizou no início do ano de 2011 reclamação trabalhista em face de sua ex-empregadora a empresa EFGH. A presente reclamação possui o valor da causa de R\$ 19.739,00. Tendo em vista que a audiência UNA foi marcada para o dia 10 de Agosto de 2011, Carol enviou telegrama com aviso de recebimento para suas três testemunhas convidando-as para depor no dia e hora em que a audiência foi designada porém, nenhuma das três testemunhas compareceu. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, o M.M. juiz deverá

- a) suspender o processo por vinte dias e marcar nova audiência para no máximo 90 dias, porém Carol deverá levar as testemunhas nesta nova audiência independentemente de intimação.
- b) suspender o processo por quinze dias e marcar nova audiência para no máximo 60 dias, porém Carol deverá levar as testemunhas nesta nova audiência independentemente de intimação.
- c) marcar nova data para a realização da audiência e deferir a intimação das três testemunhas.
- d) marcar nova data para a realização da audiência e deferir a intimação de duas das três testemunhas, devendo Carol desistir do depoimento de uma delas.
- e) proferir sentença na mesma audiência uma vez que Carol possuía a obrigação de levar as testemunhas independentemente de intimação.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. Em 2011 o salário mínimo era de R\$545,00. As ações até R\$21.800,00 eram, naquela época, ajuizadas perante o rito sumaríssimo, nos termos do art. 852-A da CLT. No rito sumaríssimo, dispõe o art. 862-H §§2º e 3º da CLT, que cada parte poderá ouvir até 2 testemunhas, sendo que a intimação delas somente será deferido pelo Magistrado se houver prova do convite formulado às mesmas. Perceba que a situação posta pela FCC é de que houve o convite formulado a 3 testemunhas, em ação do rito sumaríssimo (valor inferior a R\$21.800,00 na época) e que as mesmas não compareceram ao ato

judicial. Nessa situação, o Juiz deve intimar duas testemunhas para nova audiência, ou seja, nos termos da letra "D", deve o Magistrado marcar nova audiência, intimando duas testemunhas, isto é, o reclamante terá que desistir da oitiva de uma delas, já que convidou 3, número excedente. Todas as demais assertivas estão erradas, pois falam em proferir sentença, suspender o processo ou intimar as 3 testemunhas. Transcrevem-se os §§2º e 3º do art. 852-H da CLT:

§ 2º As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação. (Incluído pela Lei nº 9.957, de 12.1.2000)

§ 3º Só será deferida intimação de testemunha que, comprovadamente convidada, deixar de comparecer. Não comparecendo a testemunha intimada, o juiz poderá determinar sua imediata condução coercitiva.

As demais assertivas não precisam ser analisadas, pois já foram descartadas com a análise da letra "D".

41 - Q82552 (Prova: FCC - 2010 - TRT - 22ª Região (PI) - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Atos, Termos e Prazos; Dissídios Individuais; Resposta do Reclamado;)

A respeito do prazo para contestação no Processo do Trabalho, é correto afirmar que:

- a)** Inexiste prazo para apresentar contestação na Secretaria da Vara na Reclamação Trabalhista, devendo ser a ação contestada na audiência inicial ou UNA.
- b)** O prazo para apresentar contestação na Secretaria da Vara na Reclamação Trabalhista é de dez dias a contar da citação do reclamado.
- c)** O prazo para apresentar contestação na Secretaria da Vara na Reclamação Trabalhista é de vinte dias a contar da citação do reclamado quando este se tratar de órgão da Administração Pública.

- d) O prazo para apresentar contestação na Secretaria da Vara na Reclamação Trabalhista é de dez dias a contar da audiência inicial ou UNA.
- e) O prazo para apresentar contestação na Secretaria da Vara na Reclamação Trabalhista é de vinte dias a contar da audiência inicial ou UNA, quando se tratar o reclamado de órgão da Administração Pública.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. A informação acerca da inexistência de prazo para apresentação da defesa em cartório, no processo do trabalho, está de acordo com o art. 847 da CLT, que diz que a defesa será apresentada em audiência, no prazo máximo de 20 minutos, sendo o reclamado pessoa jurídica de direito privado ou público, havendo ou não litisconsórcio. Não existe previsão de defesa escrita no processo do trabalho, mesmo que na prática isso seja normal. Na seara trabalhista, para fins de prova de concurso, somente é possível a **defesa oral, em 20 minutos, na audiência, após a primeira tentativa de conciliação**. Transcreve-se o art. 847 da CLT para ciência:

"Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes".

Todas as demais assertivas tratam de prazo inexistente no processo do trabalho, estando automaticamente descartadas pela análise realizada acima.

42 - Q4538 (Prova: FCC - 2006 - TRT-4R - Técnico Judiciário - Área Administrativa / Direito Processual do Trabalho / Atos, Termos e Prazos; Dissídios Individuais;)

A citação do reclamado para comparecer à audiência e apresentar contestação é feita

- a) pelo Correio, com pelo menos 48 horas de antecedência.
- b) pelo Correio, com pelo menos 5 dias de antecedência.
- c) pelo Correio, com pelo menos 15 dias de antecedência.

- d) pelo Diário Oficial ou jornal local de grande circulação.
e) exclusivamente por Oficial de Justiça.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. Em primeiro lugar, transcreve-se o art. 841 da CLT, que trata da forma e prazo da notificação no processo do trabalho:

"Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias. § 1º - A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo. § 2º - O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior".

Como pode ser verificado, a notificação no processo do trabalho é realizada por via postal, ou seja, pelos correios, no prazo de 48h, que será recebida pelo destinatário no prazo de 48h (Súmula nº 16 do TST), para a audiência que será a primeira depois de 5 dias do recebimento da notificação. O destinatário, portanto, não pode receber a notificação hoje para uma audiência amanhã ou depois de amanhã, já que entre o recebimento daquela e a audiência há necessidade de, pelo menos, 5 dias, tempo hábil para a preparação da audiência.

Tudo isso que foi dito está em conformidade com a letra "B", que afirma que a notificação será **"pelo Correio, com pelo menos 5 dias de antecedência"**.

As demais assertivas ficam excluídas automaticamente.

43 - Q1114 (Prova: FCC - 2006 - TRT-24R - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Dissídios Individuais;)

Nos dissídios individuais,

a) após a apresentação das razões finais, é defeso ao juiz renovar a proposta de conciliação, em razão do término da instrução.

b) não havendo acordo, o reclamado terá trinta minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, não podendo esta leitura ser dispensada pelas partes.

c) terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não-excedente de dez minutos para cada uma.

d) o não-comparecimento do reclamante à audiência importa em confissão quanto à matéria de fato.

e) é facultado ao empregador fazer-se substituir por preposto que tenha conhecimento do fato, porém as declarações deste não obrigarão o proponente.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. A questão menciona um dos importantes atos praticados pelas partes em audiência: a apresentação de razões finais orais, no prazo de até 10 minutos, nos termos do art. 850 da CLT, conforme transcrição a seguir:

"Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão".

Sabe-se que a audiência trabalhista é una, o que significa dizer que ele começará com o pregão das partes e terminará com a sentença. Nesse meio termo, temos as tentativas de conciliação, a apresentação de defesa, a instrução (produção das provas) e as **razões finais**, oportunidade em

que as partes, oralmente, demonstram ao Juiz do Trabalho que a sua pretensão deve ser aceita, ou seja, que o seu direito está provado. No processo do trabalho esse ato é oral, seguindo-se, portanto, o princípio da oralidade.

Vejam as demais assertivas, que estão erradas:

Letra "A": errada, pois o art. 850 da CLT diz que o Juiz renovará a proposta de conciliação, isto é, realizará a segunda tentativa obrigatória de conciliação.

Letra "B": errada, pois o art. 847 da CLT diz que a leitura da petição inicial pode ser dispensada e que o prazo de defesa é de até 20 minutos.

Letra "D": errada, pois o art. 844 da CLT afirma que não comparecimento do reclamante importa em arquivamento do processo. O não comparecimento do reclamado é que gera revelia e confissão quanto à matéria de fato.

Letra "E": errada, pois o art. 843, §1º da CLT diz que as declarações do preposto vinculam o proponente.

44 - Q330553 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 12ª Região (SC) - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Inquérito para apuração de falta grave;)

A respeito do inquérito para apuração de falta grave de empregado estável, considere:

I. O prazo para o empregador propor o inquérito judicial para apuração de falta grave é de 30 dias contados da suspensão do empregado, tratando-se de _____ prazo _____ decadencial.

II. Para o ajuizamento do inquérito para apuração de falta grave é obrigatória a suspensão de empregado estável.

III. Se no inquérito judicial para apuração de falta grave ficar comprovada a referida falta, a sentença terá caráter constitutivo negativo, permitindo a resolução _____ contratual.

IV. Se houver prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Vara ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da

instauração do mesmo inquérito.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "C"**. Está correto apenas o que se afirma em I, III e IV, nos termos da análise abaixo realizada:

- I. Correto, pois de acordo com o art. 853 da CLT, que afirma o prazo de 30 dias a contar da suspensão do empregado, bem como a Súmula nº 403 do STF, que diz ser o prazo de decadência.
- II. Errada, pois a suspensão do empregado não é requisito para o ajuizamento do inquérito. Se houver suspensão, conta-se o prazo de 30 dias a contar do ato. A interpretação acerca da não obrigatoriedade da suspensão é benéfica ao empregado, já que continua a trabalhar e receber o salário.
- III. Correto, pois a decisão vai desconstituir o vínculo empregatício, ou seja, a natureza é constitutivo negativa. O vínculo é desconstituído por meio da decisão judicial.
- IV. Se a sentença for de improcedência, será reconhecido que não houve a falta grave e que a estabilidade do obreiro será mantida. Nessa hipótese, há a condenação da empresa ao pagamento dos salários do período de afastamento, realizando-se a execução da quantia nos mesmos autos. Trata-se da redação do art. 855 da CLT.

45 - Q280526 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 18ª Região (GO) - Juiz do Trabalho / Direito Processual do Trabalho / Inquérito para apuração de

falta grave;)

Observando a legislação e o entendimento jurisprudencial dominante, é INCORRETO afirmar:

- a)** Para instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado dirigente sindical, o empregador apresentará reclamação por escrito à Vara do Trabalho ou a Juízo de Direito investido na jurisdição trabalhista, dentro de trinta dias, contados da suspensão do empregado.
- b)** O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.
- c)** Para instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado dirigente sindical, o empregador apresentará reclamação por escrito à Vara do Trabalho ou a Juízo de Direito investido na jurisdição trabalhista, imediatamente após a suspensão do empregado.
- d)** Se tiver havido prévio conhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Vara ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.
- e)** Constitui direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **INCORRETA É A LETRA "C"**. Percebe-se, facilmente, que a informação contida na letra "C" destoa daquela constante no art. 853 da CLT, que trata do prazo para o ajuizamento do inquérito para apuração de falta grave. A ação será ajuizada no prazo de 30 dias a contar da suspensão e não de imediato, conforme dito pela banca examinadora. Vejamos o dispositivo celetista:

"Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou

Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado”.

As demais assertivas estão corretas nos termos da análise abaixo realizada:

Letra “A”: perfeito, conforme art. 853 da CLT, acima transcrito.

Letra “B”: perfeito, em conformidade com a Súmula nº 62 do TST.

Letra “D”: perfeito, de acordo com o art. 855 da CLT.

Letra “E”: perfeito, nos termos da OJ nº 137 da SDI-2 do TST.

46 - Q263460 (Prova: FCC - 2012 - TST - Analista Judiciário - Área Judiciária / Direito Processual do Trabalho / Ação Rescisória; Inquérito para apuração de falta grave;)

Quanto aos procedimentos especiais aplicáveis no Processo do Trabalho, nos termos da legislação aplicável e com base nas súmulas de jurisprudência do TST é correto afirmar:

a) Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito para apuração de falta grave pela Vara não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.

b) Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Vara, dentro de 60 dias, contados da data da suspensão do empregado.

c) A ação rescisória calcada em violação de lei admite reexame de fatos e provas do processo que originou a decisão rescindenda.

d) Há previsão legal para a legitimidade excepcional do Ministério Público de propor a ação rescisória, apenas quando a sentença é o efeito de colusão das partes, a fim de fraudar a lei.

e) O mandado de segurança coletivo não induz litispendência para as ações individuais, mas os efeitos da coisa julgada não beneficiarão o impetrante a título individual se não requerer a desistência de seu mandado de segurança no prazo de 120 dias a contar da ciência comprovada da impetração da segurança coletiva.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "A"**. A afirmação contida na letra "A" é a redação do art. 855 da CLT, muitas vezes cobrado pela FCC. Vejamos:

"Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Junta ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito".

Percebe-se que se o inquérito for julgado improcedente, a empresa será condenada ao pagamento dos salários devidos no período de afastamento. Por tratar-se de sentença condenatória, haverá a execução daqueles valores nos próprios autos. As demais assertivas estão erradas pelos seguintes fundamentos:

Letra "B": errado, pois o art. 853 da CLT fala em ajuizamento no prazo de 30 dias a contar da suspensão.

Letra "C": errado, pois viola o entendimento da Súmula nº 410 do TST, que não permite o reexame de fatos e provas.

Letra "D": errado, pois a Súmula nº 407 do TST diz que as situações previstas no art. 487 do CPC, dentre elas a existência de colusão entre as partes, são exemplificativas.

Letra "E": errado, pois o art. 22, §1º da Lei nº 12.016/09 afirma o prazo de 30 dias.

47 - Q249312 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 11ª Região (AM) - Juiz do Trabalho - Tipo 5 / Direito Processual do Trabalho / Inquérito para apuração de falta grave;)

Mikaela, empregada da empresa "BLM Ltda." ocupa cargo de dirigente sindical no sindicato de sua categoria. Há dez dias atrás ela cometeu falta grave tipificada pelo artigo 482 da CLT. No dia seguinte à prática da falta, Mikaela foi suspensa. A empresa "BLM Ltda.", pretende ajuizar Inquérito

para Apuração de Falta Grave. Hoje, a referida empresa possui o prazo decadencial de

- a) 60 dias.
- b) 20 dias.
- c) 51 dias.
- d) 30 dias.
- e) 21 dias.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "E"**. O art. 853 da CLT prevê prazo de 30 dias a contar da suspensão do empregado, para o ajuizamento do inquérito para apuração de falta grave. Se a empregado cometeu a conduta há dez dias atrás e a suspensão ocorreu no dia seguinte, já se passaram 9 dias da suspensão. Portanto, faltam 21 dias para a empresa ajuizar a demanda. É sempre bom frisar que o prazo é decadencial. **As demais alternativas não precisam ser analisadas em separado.**

48 - Q201715 (Prova: FCC - 2011 - TRT - 20ª REGIÃO (SE) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Inquérito para apuração de falta grave;)

O inquérito judicial para apuração de falta grave

- a) deverá se instaurado dentro de 90 dias contados da data da suspensão do empregado.
- b) deverá se instaurado dentro de 180 dias contados da data da suspensão do empregado.
- c) que for julgado procedente rescindir o contrato de trabalho por culpa do empregado, constando a data do trânsito em julgado da sentença como a data da efetiva rescisão.
- d) possui natureza de ação constitutiva negativa ou desconstitutiva do contrato de trabalho.
- e) permite a oitiva de, no máximo, três testemunhas para cada parte, devendo as mesmas comparecerem independente de intimação.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "D"**. A informação acerca da natureza jurídica da ação de inquérito para apuração de falta grave está correta: trata-se de ação constitutiva negativa ou desconstitutiva, pois é a sentença proferida nos autos que extingue o vínculo de emprego do obreiro estável que incorreu em justa causa. Até ser proferida a sentença, o vínculo existe, podendo estar suspenso caso a empresa tenha aplicado a suspensão disciplinar prevista no art. 853 da CLT. As demais afirmações estão incorretas conforme análise realizada abaixo:

Letra "A": errado, pois o prazo é de 30 dias, conforme art. 853 da CLT.

Letra "B": errado, pois o prazo, conforme já dito, é de 30 dias.

Letra "C": errado, pois a rescisão se dá na data em que for proferida a sentença.

Letra "E": errado, pois o art. 821 da CLT prevê até 6 testemunhas para cada parte.

49 - Q292824 (Prova: FCC - 2013 - TRT - 1ª REGIÃO (RJ) - Analista Judiciário - Execução de Mandados / Direito Processual do Trabalho / Dissídios Coletivos;)

Conforme previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, são submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho tanto dissídios individuais como dissídios coletivos. Sobre esses últimos, com base na CLT, é correto afirmar que:

a) a instância em dissídio coletivo será instaurada apenas mediante representação escrita das associações sindicais, em qualquer situação.

b) em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente estender tais condições de trabalho aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

c) a decisão sobre novas condições de trabalho não poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal, apenas aos da mesma empresa.

d) decorrido mais de 6 (seis) meses de sua vigência, caberá revisão das

decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.

e) a revisão será julgada pelo Tribunal Superior do Trabalho quando a decisão tiver sido proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho, depois de ouvida a Procuradoria da Justiça do Trabalho.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **CORRETA É A LETRA "B"**. A alternativa "B" traz a literalidade do art. 868 da CLT, que trata da extensão da decisão proferida em ação de dissídio coletivo. Em outras palavras, trata do dissídio coletivo de extensão. Vejamos a redação do mencionado dispositivo legal:

"Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes".

O dissídio coletivo de extensão tem por finalidade conceder a mesma situação jurídica aos empregados submetidos às mesmas condições de trabalho. Vejamos as demais assertivas:

Letra "A": errada, pois contraria o art. 856 da CLT, que trata da legitimidade para o ajuizamento do dissídio coletivo ou, em outras palavras, para a instauração de instância. Vejamos:

"A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho".

Letra "C": errada, pois contraria o art. 869 da CLT, assim redigido:

"A decisão sobre novas condições de trabalho poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal".

Letra "D": errada, pois a revisão (dissídio coletivo de revisão), somente pode ocorrer após o decurso do prazo de 1 (um) ano, de acordo com o art. 873 da CLT.

Letra "E": errada, pois o art. 875 da CLT diz que caberá ao próprio tribunal prolator da decisão originária, julgar o dissídio de revisão.

50 - Q280531 (Prova: FCC - 2012 - TRT - 18ª Região (GO) - Juiz do Trabalho / Direito Processual do Trabalho / Dissídios Coletivos;)

Em relação ao dissídio coletivo, é INCORRETO afirmar:

- a)** O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a quatro anos.
- b)** O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da Assembleia Geral de Trabalhadores (AGT) constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo.
- c)** A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.
- d)** Em face de pessoa jurídica de direito público não cabe dissídio coletivo, ainda que a mesma mantenha empregados.
- e)** Não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica à interpretação de normas de caráter genérico.

COMENTÁRIOS:

A alternativa **INCORRETA É A LETRA "D"**. A afirmativa contida na letra "D" não se coaduna com o entendimento exposto pelo TST em sua OJ nº 5 da SDC, assim redigida:

"Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção n.º 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo n.º 206/2010".

A OJ foi alterada em Setembro de 2012, sendo atualmente possível o ajuizamento de dissídio coletivo em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados. Contudo, somente as cláusulas de natureza social é que podem ser objeto do dissídio, pois as econômicas esbarram no princípio da legalidade, já que o reajuste, principal cláusula de natureza econômica, somente pode ser concedido por lei. Vejamos as demais assertivas, todas corretas:

Letra "A": correto, pois de acordo com o art. 868, § único da CLT.

Letra "B": correto, em conformidade com a OJ nº 29 da SDC/TST, assim redigida:

"O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo".

Letra "C": correto, em conformidade com o art. 856 da CLT, que prevê a legitimidade ativa para o ajuizamento do dissídio coletivo.

Letra "E": correto, de acordo com a OJ nº 7 da SDC/TST, que possui redação idêntica à afirmativa constante na questão em comento.

Bons estudos !

**Cursos para os TRTs BAHIA, ESPÍRITO SANTO E CAMPINAS
disponíveis em www.estrategiaconcursos.com.br !**

Bruno Klippel

Vitória/ES

brunoagklippel@gmail.com

Outubro/2013.