



QUESTÕES COMENTADAS PARA O EXAME DE ORDEM OAB/FGV – 2012 e 2013

VI, VII, VIII, IX, X e XI

DIREITO DO TRABALHO

PROCESSO DO TRABALHO

PROF. BRUNO KLIPPEL

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



www.estrategiaconcursos.com.br

NOVEMBRO/2013

1. APRESENTAÇÃO DA APOSTILA:

Trata-se de apostila **GRATUITA**, composta por **66 (sessenta e seis)** questões comentadas de DIREITO DO TRABALHO e DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO, que integram os meus cursos do **Estratégia Concursos para EXAME DE ORDEM.**

As questões foram retiradas das provas aplicadas pela FGV nos anos de 2012 e 2013, portanto, dos seguintes exames unificados: VI, VII, VIII, IX, X e XI, sendo esse o último. O nosso próximo Exame de Ordem será aplicado no dia 15/12/2013, sendo o XII da era dos exames unificados da FGV.

Nosso intuito é auxiliar na preparação para o XII Exame de Ordem, de forma a que você possa revisar os principais pontos de **DIREITO DO TRABALHO** e **DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO** através dos comentários às questões já aplicadas pela banca.

Forte abraço.

Bruno Klippel

Vitória/ES

NOVEMBRO/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-esquematizado-col-esquematizado-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/>).



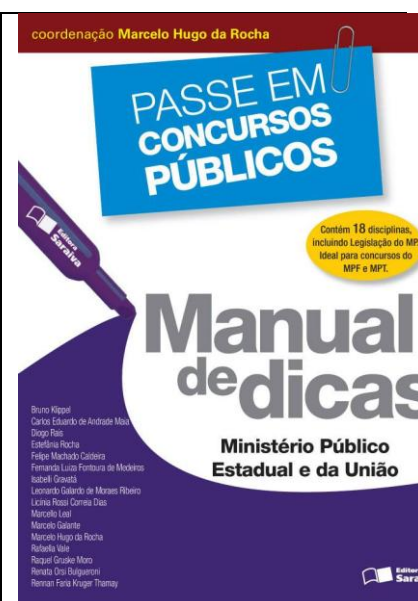
c. PASSE NA OAB – PRÁTICA TRABALHISTA, 2013,
Ed. Saraiva
(<http://www.livrariasaraiva.com.br/produto/4867982/passe-na-oab-2-fase-teoria-modelos-trabalho/>).



**d. MANUAL DE DICAS – MINISTÉRIO
PÚBLICO ESTADUAL E DA UNIÃO,** 2013, Ed.

Saraiva.

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



3. MEUS CURSOS NO ESTRATÉGIA CONCURSOS PARA EXAME DE ORDEM:

Os cursos disponíveis no Estratégia Concursos (www.estrategiaconcursos.com.br) voltados à preparação para o Exame de Ordem/OAB, contemplam todas as matérias necessárias, havendo cursos voltados para a 1ª fase do exame (objetiva) e também para a 2ª fase, em diversas áreas do conhecimento (trabalho, civil, penal, dentre outros).

Os cursos para a 1ª fase podem ser acessados no link a seguir: <http://www.estrategiaconcursos.com.br/cursosPorConcurso/oab-1-fase-146/>

Os cursos para a 2ª fase para o XII Exame de Ordem estão sendo organizados e brevemente constarão também na relação de cursos do site do Estratégia Concursos.

Também recomendo o meu canal no Youtube, onde disponibilizo vários vídeos demonstrativos dos meus cursos no Estratégia, inclusive, aulas de revisão para a OAB. O acesso pode ser feito pelo link a seguir: <https://www.youtube.com/user/brunoagklippel>

**QUESTÕES COMENTADAS DE DIREITO DO
TRABALHO – OAB/FGV – ANOS DE 2012 E 2013 – VI,
VII, VIII, IX, X e XI EXAMES DE ORDEM.**

1. (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - XI - Primeira Fase / Direito do Trabalho) Rodrigo foi admitido pela empresa Dona Confecções, a título de experiência, por 45 dias. No 35º dia após a admissão, Rodrigo foi vítima de um acidente do trabalho de média proporção, que o obrigou ao afastamento por 18 dias. De acordo com o entendimento do TST:

- A) Rodrigo não poderá ser dispensado pois, em razão do acidente do trabalho, possui garantia no emprego, mesmo no caso de contrato a termo.
- B) O contrato poderá ser rompido porque foi realizado por prazo determinado, de forma que nenhum fator, por mais relevante que seja, poderá elstecê-lo.
- C) Rodrigo poderá ser desligado porque a natureza jurídica da ruptura não será resilição unilateral, mas caducidade contratual, que é outra modalidade de rompimento.
- D) Rodrigo não pode ter o contrato rompido no termo final, pois em razão do acidente do trabalho sofrido, terá garantia no emprego até 5 meses após o retorno, conforme Lei previdenciária.

COMENTÁRIOS: Alternativa “A”. O empregado admitido em contato por prazo determinado possui estabilidade provisória, nos termos da Súmula nº 378, III do TST, alterada em Setembro /2012. Percebe-se que o empregado ficou afastado por 18 dias, o que lhe confere a referida estabilidade, já que recebeu auxílio-doença acidentário a partir do 16º dia. Nos termos do inciso I da súmula mencionado, um dos requisitos para a aquisição da estabilidade do art. 118 da L. 8213/91, é o afastamento superior a 15 dias.

2. (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - XI - Primeira Fase / Direito do Trabalho) A empresa Gomes Sardinha Móveis Ltda. é procurada por um jovem portador de deficiência, que tem 30 anos, e deseja ser contratado como aprendiz de marceneiro. A empresa tem dúvida sobre a possibilidade legal dessa contratação. A partir do caso relatado, assinale a afirmativa correta.

- A) Não se aplica a idade máxima ao aprendiz portador de deficiência, de modo que a contratação é possível.
- B) A idade máxima do aprendiz é de 24 anos, não havendo exceção, pelo que não é possível a contratação.
- C) Havendo autorização da Superintendência Regional do Trabalho, o jovem poderá ser contratado como aprendiz, haja vista sua situação especial.
- D) Não existe idade máxima para a contratação de aprendizes, daí porque, em qualquer hipótese, a admissão é possível.

COMENTÁRIOS: Alternativa “A”. O portador de deficiência não possui limite de idade, conforme art. 428, §5º da CLT. Assim, não se aplica a idade máxima de 24 anos, podendo ser contratado na qualidade de aprendiz.

3. (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - XI - Primeira Fase / Direito do Trabalho) Paulo, motorista de ônibus, mantém contrato de trabalho com a empresa Transporte Seguro S/A, no qual há estipulação escrita de que o motorista envolvido em acidente de trânsito será descontado pelas avarias e prejuízos causados. Em um dia comum, Paulo ultrapassou o sinal vermelho e colidiu com veículo que vinha do outro lado do cruzamento. Não houve vítimas, mas os veículos ficaram impedidos de trafegar em razão das avarias e o coletivo foi multado por avanço de sinal. A empresa entendeu por bem descontar do salário de Paulo o conserto do ônibus, bem como as despesas com o conserto do veículo de passeio.

Diante disso, assinale a afirmativa correta.

- A) A empresa agiu de forma incorreta, pois não poderia descontar nada de Paulo, dado o princípio da intangibilidade salarial.
- B) A empresa agiu de forma incorreta, pois só poderia descontar um dos danos, pois todos os descontos acarretaram bis in idem.
- C) A empresa agiu corretamente, pois Paulo agiu com culpa e havia previsão contratual para tanto.
- D) A empresa agiu de forma incorreta, pois não houve dolo por parte do empregado e é dela o risco do negócio. Logo, o desconto é descabido.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. O desconto é possível nos termos do art. 462, §1º da CLT, que prevê a possibilidade de desconto em caso de culpa, desde que haja acordo entre as partes antes, o que está presente na hipótese. Vejamos o dispositivo legal:

“Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”. O acidente decorreu de culpa, uma vez que houve avanço de sinal.

4. (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - XI - Primeira Fase / Direito do Trabalho) Marco Aurélio é advogado empregado em um escritório de advocacia, com CTPS assinada, tendo acertado na contratação a dedicação exclusiva. Num determinado mês, Marco cumpriu jornada de 2ª a 6ª feira das 12:00 às 21:00 h com intervalo de uma hora para refeição. Com base no caso apresentado, assinale a afirmativa correta.

- A) Não haverá pagamento de adicional noturno porque a jornada não ultrapassou as 22:00 h
- B) Marco tem direito ao adicional noturno de 25% sobre a jornada compreendida entre 20:00 e 21:00 h

- C) Marco tem direito a horas extra, sendo assim reputadas as que ultrapassam a 4ª hora diária, com acréscimo de 50%.
- D) Marco tem direito ao adicional noturno de 20% sobre a jornada compreendida entre 20:00 e 21:00 h

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. A informação contida na letra “B” está em conformidade com o art. 20, §3º da L. 8906/94, assim redigido:

“As horas trabalhadas no período das vinte horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do adicional de vinte e cinco por cento”.

O Advogado não possui direito às horas extras, pois houve contrato de dedicação exclusiva, o que faz com que a jornada seja de 8h, com pelo menos 1 hora de intervalo, que não é computado na jornada.

5. (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - XI - Primeira Fase / Direito do Trabalho) Félix trabalhou na empresa Só Patinhas Pet Shop de 03.01.2011 a 15.06.2011, quando recebeu aviso prévio indenizado. Em 10.07.2013 procurou a comissão de conciliação prévia de sua categoria, reclamando contra a ausência de pagamento de algumas horas extras. A sessão foi designada para 20.07.2013, mas a empresa não compareceu. Munido de declaração neste sentido, Félix ajuizou reclamação trabalhista em 22.07.2013 postulando as referidas horas extraordinárias. Em defesa, a ré arguiu prescrição bienal. A partir dessa situação, assinale a afirmativa correta.

- A) Ocorreu prescrição porque a ação foi ajuizada após dois anos do rompimento do contrato.
- B) Não se cogita de prescrição no caso apresentado, pois com o ajuizamento da demanda perante a Comissão de Conciliação Prévia, o

prazo prescricional foi suspenso.

C) Está prescrito porque o período do aviso prévio não é computado para a contagem de prescrição, pois foi indenizado, e a apresentação de demanda na Comissão de Conciliação Prévia não gera qualquer efeito.

D) Não se cogita de prescrição no caso apresentado, pois com o ajuizamento da demanda perante a Comissão de Conciliação Prévia, o prazo foi interrompido.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. Realmente não há que se falar em prescrição bienal, uma vez que a provocação da Comissão de Conciliação Prévia suspende o prazo prescricional. Assim, restou suspenso o prazo em 10/07/2013, voltando a fluir em 200/07/2013. Assim, ajuizou Félix a ação trabalhista no prazo de 2 anos a contar da rescisão do contrato. A suspensão do prazo prescricional está prevista no art. 625-G da CLT.

6. (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - XI - Primeira Fase / Direito do Trabalho) Bernardo é contratado a título de experiência para exercer a função de auxiliar de almoxarife, com prazo de 60 dias. Em seu contrato consta uma cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão. Quarenta dias depois do início do contrato, a empresa manifesta desejo de não mais permanecer com Bernardo em seus quadros. Diante disso, e considerando a legislação de regência, assinale a afirmativa correta.

A) Bernardo não terá direito a qualquer indenização por tratar-se de contrato de experiência, de modo que sabia que a qualquer momento poderia ter o pacto rompido.

B) Bernardo terá direito de receber aviso prévio e sua integração para todos os fins, além dos proporcionais de 13º salário, férias acrescidas de 1/3, saque do FGTS e indenização de 40% sobre o FGTS.

C) Bernardo receberá como indenização metade dos dias que faltavam para

o término do contrato – 20 dias -, além dos proporcionais de 13º salário e férias acrescidas de 1/3. Poderá ainda sacar o FGTS, mas sem direito à indenização de 40%.

D) A empresa será obrigada a ressarcir Bernardo dos prejuízos que a este deu causa, além de ser obrigada a pagar, pela metade, todos os direitos como se fosse uma dispensa sem justa causa – aviso prévio, 13º proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e 20% sobre o FGTS.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. A existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, contida no art. 481 da CLT, faz com que o contrato por prazo determinado, de experiência, na hipótese, seja rescindido conforme os contratos por prazo indeterminado, caso a rescisão seja antecipada. Assim, em vez da indenização do art. 479 da CLT, serão devidos ao empregado o aviso prévio, o 13º proporcional, férias proporcionais + 1/3, bem como a multa de 40% do FGTS e o seu saque.

7 - Q312354 (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - X - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Estabilidade e Reintegração; Suspensão e Interrupção no contrato de trabalho;)

O empregado afastado por incapacidade laborativa, recebendo auxílio-doença previdenciário por trinta dias, tem garantido legalmente o direito

- a) à estabilidade provisória por, no mínimo, doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.
- b) de exigir de seu empregador os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço correspondentes ao período em que ficou afastado.
- c) de exigir de seu empregador o pagamento de complementação do benefício previdenciário para manter o valor do salário que recebia antes do afastamento previdenciário.
- d) de gozar férias de trinta dias após período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho.

COMENTÁRIOS: Alternativa "D". Trata-se de questão difícil, pois a resposta está atrelada a verificação de um detalhe: o empregado recebeu auxílio-doença **previdenciário** e não **acidentário**. Isso faz com que o mesmo não tenha direito à estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei nº 8213/91, pois essa estabilidade decorre de acidente de trabalho e, por consequência, do recebimento de auxílio-doença **acidentário**, conforme Súmula nº 378 do TST. Além disso, como o afastamento decorre de incapacidade laborativa que não decorreu de acidente de trabalho (um acidente de trânsito, em uma viagem, por exemplo), não há depósito de FGTS, pois esse somente é mantido no afastamento por acidente de trabalho, conforme art. 15, §5º da Lei nº 8036/90 (Lei do FGTS). Não há direito à complementação conforme previsto na letra "C". O empregado receberá o benefício previdenciário conforme valores previstos na Lei nº 8213/91, que trata daqueles benefícios. Resta apenas a letra "D", que é a única correta, já que o afastamento por apenas 30 dias não retira o direito às férias. Logo, possui direito a 30 dias de férias após 12 meses de trabalho.

8 - Q312355 (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - X - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Estabilidade e Reintegração;)
Fernanda é contratada pela empresa Master, a título temporário, com base na Lei n. 6.019/74, pelo prazo certo de 3 meses. Quando do término deste período e ciente de que o empregador não pretende renovar o contrato, ela informa que se encontra grávida de 6 semanas. A respeito do caso proposto, de acordo com o entendimento do TST, assinale a afirmativa correta.

- a) Fernanda pode ter o contrato extinto porque o pacto foi feito a termo, de modo que no seu implemento a ruptura se impõe.
- b) Fernanda não poderá ser dispensada, pois, em razão da gravidez, possui

garantia no emprego, mesmo sendo o contrato a termo.

c) Fernanda poderá ser desligada porque a natureza jurídica da ruptura não será rescisão unilateral, mas caducidade do contrato.

d) Fernanda não pode ter o contrato rompido, pois em razão da gravidez tem garantia no emprego durante 12 meses.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. Verifica-se que o contrato firmado com Fernanda é de prazo determinado, firmado por 3 (três) meses, conforme máximo previsto na Lei nº 6019/74. Essa questão, que vem sendo muito cobrada pelas bancas examinadoras, busca saber se há estabilidade provisória para a gestante, quando a gravidez ocorre em contrato por prazo determinado. A partir de setembro de 2012 a resposta é positiva. O TST alterou a Súmula nº 244, III para dizer que a estabilidade prevista no art. 10, II, “b” da ADCT/CF/88 existe também no contrato por prazo determinado, razão pela qual Fernanda não pode ser dispensada sem justa causa. Além disso, em 2013 houve a inserção do art. 391-A da CLT, que diz existir a referida estabilidade mesmo se a gravidez ocorrer no curso do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado.

9 - Q312356 (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - X - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Alterações no contrato de trabalho;)

Uma empresa contrata plano de saúde para os seus empregados, sem custo para os mesmos, com direito de internação em quarto particular. Posteriormente, estando em dificuldade financeira, resolve alterar as condições do plano para uso de enfermaria coletiva, em substituição ao quarto particular. Após a alteração, um empregado é contratado, passa mal e exige da empresa sua internação em quarto particular.

Diante dessa situação, assinale a afirmativa correta.

a) O empregado está correto, pois não pode haver alteração contratual que traga malefício ao trabalhador, como foi o caso.

- b) O empregado está errado, pois sua contratação já ocorreu na vigência das novas condições, retirando o direito ao quarto particular.
- c) O empregado está correto, pois as vantagens atribuídas à classe trabalhadora não podem retroceder, sob pena de perda da conquista social.
- d) O empregado teria direito ao quarto particular se comprovasse que a doença teve origem antes de ser contratado e antes da alteração das condições do plano de saúde.

COMENTÁRIOS: **Alternativa “B”.** A questão é facilmente respondida se lembrarmos da Súmula nº 51 do TST, que trata das alterações dessas normas internas da empresa, rotineiramente chamadas de regulamento de empresa. As normas internas podem ser alteradas, mas se foram maléficas, não prejudicarão os atuais empregados, mas podem ser aplicadas aos futuros empregados. Na questão, a alteração foi maléfica – quarto particular para coletivo – não se aplicando aos atuais empregados. Contudo, o empregado mencionado pela FGV foi contratado posteriormente à alteração, razão pela qual está **errado, não possuindo direito ao quarto particular, pois foi contratado já na vigência da norma que previa quarto coletivo.**

10 - Q312357 (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - X - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Contrato de Aprendizagem e de Estágio;)

Adriana submete-se a um ato educativo supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo daqueles que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, educação profissional, ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental.

Logo, pode-se dizer que Adriana é uma
a) estagiária.

- b) aprendiz.
- c) cooperativada.
- d) empregada.

COMENTÁRIOS: Alternativa "A". A questão traz a redação do art. 1º da Lei nº 11.788/08, que trata do estágio. Vejamos:

"Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos".

Logo, Adriana é considerada estagiária. A principal característica do estágio, para diferenciá-lo das demais situações, é que o mesmo é um ato educativo supervisionado. O estagiário não é empregado, não está na empresa para trabalhar. Na verdade, está para estudar e aprender com o dia-a-dia da empresa. Além disso, esse ato educativo é supervisionado, de forma a que não passa a ser uma verdadeira relação de emprego, descaracterizando o instituto.

11- Q312358 (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - X - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores;)

Os direitos constitucionais relacionados a seguir já foram regulamentados por Lei, à exceção de um. Assinale-o.

- a) Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.
- b) Participação nos lucros ou resultados.
- c) Adicional por atividade penosa.
- d) Licença-paternidade.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. O art. 7º, XXIII da CF/88 possui a seguinte redação:

“adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”.

Um dos direitos assegurados aos trabalhadores é o recebimento de adicional quando o trabalho for desenvolvido em atividades penosas, insalubres ou perigosas. A primeira situação – trabalho penoso – não foi regulamentada até os dias atuais, sendo que os trabalhadores brasileiros possuem direito à percepção apenas dos dois últimos, conforme art. 192 e 193 da CLT. Claro que o adicional de penosidade pode ser pago de acordo com negociação coletiva, regulamento de empresas, etc, mas **não há lei estatal prevendo o seu pagamento**. Os demais estão regulamentados, até mesmo a licença-paternidade, prevista na ADCT/CF/88 para de 5 (cinco) dias.

12 - Q312359 (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - X - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

Em determinada reclamação trabalhista o juiz, à luz das provas produzidas, considera que a natureza jurídica da extinção contratual foi culpa recíproca (de ambas as partes). Para a hipótese, as alternativas a seguir apresentam direitos deferidos ao trabalhador, à exceção de uma. Assinale-a.

- a) Metade do aviso prévio.
- b) Metade do 13º salário proporcional.
- c) Seguro desemprego.
- d) Indenização de 20% sobre o FGTS.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. O reconhecimento da culpa recíproca como forma de extinção do contrato de trabalho traz por consequência a redução das verbas rescisórias, de acordo com a

Súmula nº 14 do TST e o art. 18, §2º da Lei nº 8036/90 (Lei do FGTS). A Súmula do TST afirma que haverá o pagamento de 50% do aviso prévio, do 13º salário e das férias proporcionais, enquanto a Lei do FGTS diz que a multa será reduzida para 20% na hipótese de culpa recíproca. O seguro-desemprego não será devido, pois esse somente é pago quando a desemprego é involuntário e na culpa recíproca há culpa do empregado pela rescisão do contrato, isto é, não se trata de uma rescisão involuntária.

13 - Q304896 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - IX - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Intervalos Inter e Intrajornada;)

Maria foi contratada pela empresa Bolos S.A. para exercer a função de copeira, cumprindo jornada de trabalho de segunda à sexta-feira das 13:00 h às 17:00 h, sem intervalo alimentar. Decorridos dois anos do início do pacto contratual, foi a empregada dispensada, recebendo as parcelas da ruptura. Contudo, inconformada porque jamais lhe foi permitido usufruir de intervalo para descanso e alimentação, Maria ajuíza reclamação trabalhista postulando o pagamento do período correspondente ao intervalo alimentar não concedido.

Diante da hipótese relatada, assinale a afirmativa correta.

- a) A ex-empregada faz jus ao pagamento de uma hora extraordinária diária, haja vista a supressão do intervalo *intrajornada*, na forma do Art. 71, § 4º, da CLT.
- b) A ex-empregada faz jus ao pagamento de apenas 15 minutos diários a título de horas extraordinárias, haja vista a supressão do intervalo *intrajornada*, na forma do Art. 71, § 4º, da CLT.
- c) A ex-empregada não faz jus ao pagamento de horas extraordinárias, porquanto diante da carga horária cumprida, não lhe era assegurada a fruição de intervalo *intrajornada*.
- d) A ex-empregada faz jus ao pagamento de indenização correspondente ao valor de uma hora extraordinária diária, haja vista a supressão do intervalo *intrajornada*.

COMENTÁRIOS: **Alternativa “C”.** A questão deixa claro que o trabalho era desenvolvido em uma jornada de 4h diárias (das 13h às 17h). Os empregados que laboram nessa jornada não fazem jus ao intervalo intrajornada, conforme art. 71, §1º da CLT, assim redigido:

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

O dispositivo demonstra a inexistência de direito ao intervalo intrajornada, ou seja, para descanso e alimentação.

14 - Q304897 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - IX - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

Partindo-se da premissa legal de que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, somente será válido quando realizado perante a autoridade competente, assinale a afirmativa correta.

- a) A assistência na rescisão contratual firmada por empregado com mais de (1) um ano de serviço somente poderá ser realizada pelo sindicato representativo da categoria do empregado.
- b) Não havendo na localidade sindicato representativo da categoria, a assistência será prestada pela Justiça do Trabalho.
- c) Não havendo na localidade sindicato representativo da categoria ou autoridade do Ministério do Trabalho, a assistência será prestada por representante do Ministério Público ou, onde houver, defensor público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.
- d) A assistência na rescisão contratual firmada por empregado com mais de (1) um ano de serviço somente poderá ser realizada pelo sindicato representativo da categoria do empregado ou, na ausência deste, pela Justiça do Trabalho.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. A letra C, na verdade, é a reprodução do art. 477, §3º da CLT, que trata da homologação da rescisão do empregado que possui mais de 1 (um) ano de empresa. Caso não haja Ministério do Trabalho ou Sindicato, seguiremos o que dispõe aquele parágrafo, conforme transcrição abaixo:

"Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento dêste, pelo Juiz de Paz".

15 - Q304898 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - IX - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Contrato Individual de Trabalho: Generalidades;)

Buscando profissionais experientes para manusear equipamentos de alta tecnologia e custo extremamente elevado, uma empresa anuncia a existência de vagas para candidatos que possuam dois anos de experiência prévia em determinada atividade.

A partir da hipótese apresentada, assinale a afirmativa correta.

- a) A manifestação é inválida porque o máximo de experiência que pode ser exigida é de seis meses.
- b) A manifestação é inválida, pois o empregador não tem o direito de exigir experiência pretérita do candidato a emprego.
- c) A manifestação é inválida porque o máximo de experiência que pode ser exigida é de um ano.
- d) A manifestação é válida, em razão do valor do equipamento, visando à proteção do patrimônio do empregador.

COMENTÁRIOS: Alternativa “A”. Esse é uma questão que pode vir a ser cobrada novamente na OAB, sobre exigência de **experiência prévia**. A situação está regulamentada no art. 442-A da CLT, que está 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".

Logo, por uma leitura simples do enunciado da CLT, chega-se à conclusão que a manifestação realizada pela empresa é inválida, por colidir com o dispositivo legal, já que busca experiência de 2 (dois) anos.

16 - Q304899 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - IX - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Alterações no contrato de trabalho;) De acordo com o entendimento consolidado da jurisprudência, a mudança de regime jurídico do empregado celetista para estatutário

- a) não gera alteração no contrato de trabalho, que permanece intacto.
- b) gera a suspensão do contrato de trabalho pelo período de três anos, prazo necessário para que o servidor público adquira estabilidade.
- c) gera extinção do contrato de trabalho, iniciando-se o prazo prescricional da alteração.
- d) não gera alteração no contrato de trabalho, mesmo porque o empregado não é obrigado a aceitar a alteração de regime jurídico.

COMENTÁRIOS: Alternativa "C". A situação descrita na questão, sobre a mudança no regime jurídico celetista para estatutário, está previsto na Súmula nº 382 do TST, sendo que a sua redação é idêntica à alternativa "C", conforme transcrição do entendimento sumulado abaixo:

"A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime".

17 - Q304900 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - IX - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Do Grupo, Da Sucessão e Da Responsabilidade dos Empregadores;)

Assinale a alternativa em que há, incontroversamente, responsabilidade solidária no âmbito trabalhista.

- a) No contrato de empreitada, em relação ao dono da obra, quanto aos créditos dos empregados do empreiteiro.
- b) No contrato de terceirização lícita, em relação ao tomador dos serviços, quanto aos créditos dos empregados da prestadora dos serviços.
- c) Das partes vencidas nos dissídios coletivos, pelo valor das custas.
- d) No contrato temporário, em relação ao tomador ou cliente, caso a empresa de trabalho temporário tenha a recuperação judicial deferida.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. A única hipótese em que há responsabilidade solidária na questão é no dissídio coletivo, em relação ao pagamento das custas processuais, conforme §4º do art. 789 da CLT, transcrito abaixo:

“Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal”.

Nas demais situações, não há responsabilidade ou a responsabilidade é subsidiária. O dono da obra não possui qualquer responsabilidade, regra geral, desde que não seja construtora ou incorporadora, conforme OJ nº 191 da SDI-1 do TST. NA terceirização lícita a responsabilidade é subsidiária, conforme Súmula nº 331 do TST. No contrato temporário, o art. 16 da Lei nº 6019/74 diz que somente haverá solidariedade na falência da empresa de trabalho temporário.

18 - Q304895 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - IX - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Suspensão e Interrupção no

contrato de trabalho;)

Após sofrer um acidente automobilístico de gravíssimas proporções enquanto viajava a lazer, o empregado Pedro foi aposentado por invalidez pelo INSS. Assinale a alternativa que indica o efeito desse fato no seu contrato de trabalho.

- a) O contrato de Pedro será interrompido.
- b) O contrato de Pedro será suspenso.
- c) O contrato de Pedro será extinto.
- d) O contrato de Pedro continuará em vigor e ele terá todos os direitos trabalhistas assegurados.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. A resposta ao questionamento encontra-se facilmente em súmula do TST, a de nº 440, que foi criada em setembro de 2012, sobre a manutenção do plano de saúde para o empregado que é afastado para recebimento de auxílio-doença acidentário ou aposentado por invalidez. Nos termos da súmula, temos:

“Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez”.

Verifica-se, claramente, que o contrato de trabalho do empregado que é aposentado por invalidez **fica suspenso**, conforme letra “b”, única correta.

19 - Q304975 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VIII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / FGTS;)

Acerca do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS),

assinale a afirmativa correta.

- a) A movimentação de conta vinculada do FGTS não poderá ocorrer nos casos de aposentadoria espontânea concedida pela Previdência Social em que o empregado titular da conta continua com o contrato de trabalho em vigor.
- b) O empregado doméstico passou a ser beneficiário obrigatório do FGTS.
- c) Os diretores não empregados de empresas sujeitas ao regime da legislação trabalhista não poderão estar sujeitos ao regime do FGTS, em razão da ausência de vínculo empregatício.
- d) Nos termos da lei específica que regulamenta o FGTS, os empregadores deverão depositar nas contas vinculadas dos empregados o valor correspondente a 8% da remuneração de cada empregado do mês anterior, incluídas na remuneração as comissões, gorjetas e prestações *in natura* e, ainda, o 13º salário.

COMENTÁRIOS: Alternativa "D". A questão é anterior à EC nº 72/13, conhecida como "Emenda dos domésticos", que tornou tal categoria beneficiária obrigatório do FGTS, apesar de tal direito depender de regulamentação em lei posterior. Por isso, a letra "B" não foi considerada correta. A letra "D", considerada correta pela FGV, está em conformidade com o art. 15 da Lei nº 8036/90, que diz que o FGTS será de 8% sobre a remuneração, incluindo as gorjetas (art. 457 da CLT) e as utilidades salariais – salário *in natura* (art. 458 da CLT), bem como o 13º salário.

20 - Q304976 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VIII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Estabilidade e Reintegração;)

A respeito da estabilidade, assinale a afirmativa correta.

- a) A estabilidade da gestante dura de 28 dias antes até 92 dias após o parto.
- b) A estabilidade do membro da CIPA dura da eleição até 1 ano após o

término do mandato, servindo para os representantes dos empregados, inclusive suplentes.

c) A estabilidade do dirigente sindical dura do registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato, servindo para os representantes dos empregados eleitos e seus suplentes, estando limitada ao número de 7 dirigentes sindicais.

d) De acordo com o entendimento uniformizado do Tribunal Superior do Trabalho, o empregado poderá adquirir a estabilidade no curso do aviso prévio, pois este integra o contrato de trabalho para todos os efeitos, inclusive pecuniários.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. A estabilidade do dirigente sindical sempre foi explorada nas provas trabalhistas. Assim, é sempre importante a leitura do Art. 8º, VIII da CF, art. 543 da CLT e da Súmula nº 369 do TST. O período de estabilidade vai do registro da candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato. Os suplentes também possuem tal garantia, conforme norma da CF/88. A Súmula nº 369 do TST deixa claro que a limitação do art. 522 da CLT, em relação a 7 dirigentes sindicais, foi recepcionada pela CF/88.

21 - Q304977 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VIII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Direito sociais dos trabalhadores; Contrato Individual de Trabalho: Generalidades;)

Segundo expressa previsão em nossa ordem jurídica, assinale a afirmativa que indica o trabalhador que possui igualdade de direitos com os que têm vínculo empregatício permanente.

- a) Trabalhador doméstico.
- b) Trabalhador voluntário.
- c) Trabalhador avulso.
- d) Trabalhador eventual.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. O art. 7º, XXXIV da CRFB/88, traz como direito dos trabalhadores, urbanos e rurais:

"igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso".

Vejam que os avulsos não são empregados, não possuem vínculo empregatício com ninguém, mas possuem assegurados os mesmos direitos em relação àqueles trabalhadores que possuem vínculo de emprego, ou seja, preenchem os requisitos do art. 3º da CLT em relação aos seus tomadores de serviço.

22 - Q304978 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VIII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Aviso prévio;)

João, após completar 21 anos e dois meses de vínculo jurídico de emprego com a empresa EGEST ENGENHARIA, foi injustificadamente dispensado em 11/11/2011. No mesmo dia, seu colega de trabalho José, que contava com 25 anos completos de vínculo de emprego na mesma empresa, também foi surpreendido com a dispensa sem justo motivo, sendo certo que o ex-empregador nada pagou a título de parcelas resilitórias a ambos. Um mês após a rescisão contratual, João e José ajuízam reclamação trabalhista, postulando, dentre outras rubricas, o pagamento de aviso prévio.

À luz da Lei n. 12.506/2011, introduzida no ordenamento jurídico em 11/10/2011, que regula o pagamento do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, assinale a afirmativa correta.

- a) João é credor do pagamento de aviso prévio na razão de 93 dias, enquanto que José fará jus ao pagamento de aviso prévio de 105 dias.
- b) Tanto João quanto José farão jus ao pagamento de aviso prévio na razão de 90 dias.
- c) Uma vez que ambos foram admitidos em data anterior à publicação da Lei n. 12.506/2011, ambos farão jus tão-somente ao pagamento de aviso prévio de 30 dias.

d) João é credor do pagamento de aviso prévio na razão de 63 dias, enquanto José fará jus ao pagamento de aviso prévio de 75 dias, uma vez que o aviso prévio é calculado proporcionalmente ao tempo de serviço.

COMENTÁRIOS: Alternativa "B". A questão é simples, devendo-se lembrar apenas de um detalhe: o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço é de, no mínimo, 30 dias e, no máximo, 90 dias. A cada ano completo de serviço prestado ao empregador, são incluídos 3 dias ao aviso prévio. Assim, o empregado com 20 anos de empresa possui o aviso prévio no prazo máximo, qual seja, 90 dias. Caso tenha 21, 22, 25, 30, 50 anos de empresa, terá os mesmos 90 dias, pois é **o prazo máximo**. Na questão, os empregados possuem 21 e 25 anos de empresa, sendo demitidos após a entrada em vigor da Lei nº 11.506/11, que regulamentou o aviso prévio proporcional. Logo, possuem o prazo de 90 dias, conforme dispõe a letra "B" da questão.

23 - Q304979 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VIII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Alterações no contrato de trabalho;)

Um determinado empregador paga os salários dos seus empregados no primeiro dia útil do mês seguinte ao vencido.

Encontrando-se em situação financeira delicada, pretende passar a honrar esta obrigação no 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, como normalmente fazem os seus concorrentes.

A partir da hipótese apresentada, assinale a afirmativa correta.

- a) A alteração contratual, por ser lesiva à classe trabalhadora, é inválida diante do princípio da proteção.
- b) A alteração é válida, pois a nova data pretendida encontra-se no limite legal.
- c) A alteração somente pode ser realizada se houver

previsão em acordo coletivo.

d) A alteração de data somente prevalecerá para os admitidos posteriormente à mudança pretendida.

COMENTÁRIOS: Alternativa "B". A questão trata da alteração do contrato de trabalho. Será que é possível a alteração unilateral da data de pagamento do salário? A resposta está na OJ nº 159 da SDI-1 do TST, abaixo transcrita:

"Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT".

A alteração é válida, desde que seja observado o limite legal, qual seja, o pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente, o que está ocorrente no caso em tela. Logo, a alteração é válida, conforme letra "B".

24 - Q304980 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VIII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Contrato Individual de Trabalho: Generalidades;)

Um cientista é contratado como empregado para trabalhar no setor de pesquisa de uma empresa, visando desenvolver atividade inventiva. Após três anos, com uso de equipamentos e insumos da empresa, o trabalhador inventa um novo maquinário, cuja patente é requerida e, em breve, introduzida no processo de produção, com previsão de alto lucro.

Na hipótese, caso nada tenha sido disposto a respeito, assinale a afirmativa correta.

a) A invenção pertence exclusivamente ao empregado, mas

os lucros deverão ser divididos.

b) A invenção pertence exclusivamente ao empregador, dada a atividade para a qual foi contratado o empregado.

c) A invenção pertence ao empregado e ao empregador, que dividirão os lucros.

d) A invenção pertence ao empregador, mas é dado ao empregado pedir indenização por dano material, a ser arbitrado pela justiça.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. Percebam que o empregado foi contratado e remunerado para inventar, ou seja, desenvolver atividade inventiva. Utilizando equipamentos insumos do seu empregador e sendo remunerado para isso, criou um mecanismo. Nada mais fez do que desenvolver as atividades ligadas ao seu contrato de trabalho, ou seja, nada mais fez do que trabalhar. Logo, a invenção pertence exclusivamente ao empregador, pois **desenvolver esse equipamento era atividade para o qual foi contratado o empregado.**

25 - Q262014 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Convenções Coletivas;)

Um frentista de posto de gasolina sofreu desconto no seu salário referente à devolução de cheque sem provisão de fundos, em razão de não ter observado recomendação prevista em acordo coletivo de trabalho no tocante à verificação da situação cadastral do cliente no ato da venda do combustível. Diante dessa situação hipotética, e considerando que a norma coletiva autoriza o desconto salarial no caso de negligência do empregado, assinale a alternativa correta.

a) O empregador não podia ter efetuado o desconto no salário do empregado, em razão do princípio da intangibilidade salarial, sendo inválida a norma coletiva autorizadora.

b) O desconto foi lícito, em face da não observância da

recomendações previstas em norma coletiva.

c) O desconto somente pode ser considerado lícito se comprovado o dolo do empregado.

d) O desconto é ilícito, pois o empregador não pode transferir ao empregado os riscos da atividade econômica, sendo inválida a norma coletiva que o autoriza.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. Questões sobre descontos são bem comuns nas provas da FGV. Saber se o desconto foi válido ou não é fácil se lembrarmos do art. 462 da CLT, que assim diz:

“Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo”.

A possibilidade de desconto estava previsto em negociação coletiva, bem como a necessidade de ser verificada a situação cadastral do cliente. Caso não seja seguido o procedimento e havendo dano ao empregador, o desconto é lícito, pois não houve a observância das recomendações previstas em negociação coletiva.

26 - Q262015 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

Em razão de forte enchente que trouxe sérios prejuízos à localidade, houve o encerramento das atividades da empresa Boa Vida Ltda., que teve seu estabelecimento totalmente destruído pela força das águas. Diante dessa situação hipotética, com relação aos contratos de trabalho de seus empregados, assinale a alternativa correta.

a) O encerramento da atividade empresarial implicará a rescisão unilateral por vontade do empregador dos

contratos de trabalho de seus empregados.

b) Os empregados têm direito à indenização compensatória de 20% (vinte por cento) sobre os depósitos do FGTS.

c) Os empregados não podem movimentar a conta vinculada do FGTS.

d) O empregado detentor de estabilidade provisória por ter sido eleito representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tem direito ao pagamento dos salários do período compreendido entre a data da ruptura do contrato de trabalho e o final do período da garantia de emprego.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. A situação narrada – enchente – é típica da força maior, pois conforme art. 501 da CLT, é o evento imprevisto, que não podia ser evitado pelo empregador. Na situação de força maior, prevê a Lei nº 8036/90 (Lei do FGTS), que a multa será de 20% dos valores depositados (assim como ocorre na culpa recíproca, que não é a hipótese aqui), podendo o empregador efetuar o saque da quantia. O art. 18, §2º da lei trata da força maior como fato gerador para o pagamento da multa do FGTS em apenas 20%. O art. 20, I da mesma lei traz, dentre as hipóteses de saque, a ocorrência de força maior.

27 - Q262016 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

O trabalhador José foi dispensado, sem justa causa, em 01/06/2011, quando percebia o salário mensal de R\$ 800,00 (oitocentos reais). Quando da homologação de sua rescisão, o sindicato de sua categoria profissional determinou à empresa o refazimento do termo de quitação, sob o fundamento de que o empregador compensou a maior, no pagamento que pretendia

efetuar, a quantia de R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais), correspondente a um empréstimo concedido pela empresa ao trabalhador no mês anterior.

Diante do exposto, assinale a alternativa correta.

- a) O sindicato agiu corretamente. A compensação não pode ser feita no valor fixado, devendo se limitar ao valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais), o que importa na necessidade de refazimento do termo de quitação, para o ajuste.
- b) O sindicato agiu corretamente. A compensação não pode ser feita no valor fixado, devendo se limitar ao equivalente a 50% (cinquenta por cento) de um mês de remuneração do empregado, devendo o termo ser refeito para o ajuste.
- c) O sindicato agiu incorretamente. A compensação pode ser feita no valor fixado.
- d) O sindicato agiu incorretamente. A compensação pode ser feita em qualquer valor, inexistindo limite legalmente fixado.

COMENTÁRIOS: Alternativa "A". A compensação não está correta na situação narrada, pois o salário do empregado era R\$800,00 e a empresa compensou R\$1.200,00, ou seja, valor superior ao salário. Essa situação fere o disposto no art. 477, §5º da CLT, abaixo transcrito:

"Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado",

Logo, agiu corretamente o sindicato ao determinar o refazimento do termo de quitação, para que a compensação seja de, no máximo, R\$800,00 (oitocentos reais), valor do salário do empregado.

28 - Q262017 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

É correto afirmar que a CLT prevê, expressamente,

- a) a advertência verbal, a censura escrita e a suspensão como medidas disciplinares que o empregador pode adotar em relação ao descumprimento das obrigações contratuais do empregado.
- b) somente a suspensão do contrato e a dispensa, por justa causa, como medidas disciplinares que o empregador pode adotar em relação ao descumprimento das obrigações contratuais do empregado.
- c) a advertência, verbal ou escrita, a suspensão e a dispensa, por justa causa, como medidas disciplinares que o empregador pode adotar em relação ao descumprimento das obrigações contratuais do empregado.
- d) a censura escrita, a suspensão e a dispensa, por justa causa, como medidas disciplinares que o empregador pode adotar em relação ao descumprimento das obrigações contratuais do empregado.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. Essa é uma questão que temos que ter cuidado, pois a prática pode atrapalhar. Isso porque é bastante comum as empresas aplicarem as seguintes penalidades aos seus empregados: advertência, suspensão e demissão por justa causa. Apesar da advertência ser bastante comum, ela **não está prevista expressamente na CLT**, pois a Consolidação das Leis Trabalhistas prevê **apenas a suspensão (art. 474) e a demissão por justa causa (art. 482)**. A advertência é aceita, pois benéfica ao empregado, mas não está prevista. A questão, em seu enunciado, faz menção à disposição expressa da CLT, razão pela qual está adequada a letra “B”, que menciona a suspensão e a justa causa.

29 - Q262018 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Equiparação Salarial;)

Carlos Manoel Pereira Nunes foi chamado pelo seu chefe Renato de Almeida para substituí-lo durante as suas férias. Satisfeito, Carlos aceitou o convite e, para sua surpresa, recebeu, ao final do mês de substituição, o salário no valor equivalente ao do seu chefe, no importe de R\$ 20.000,00.

Pouco tempo depois, Renato teve que se ausentar do país por dois meses, a fim de representar a empresa numa feira de negócios.

Nessa oportunidade, convidou Carlos mais uma vez para substituí-lo, o que foi prontamente aceito. Findo os dois meses, Carlos retornou à sua função habitual, mas o seu chefe Renato não mais retornou. No dia seguinte, o presidente da empresa chamou Carlos ao seu escritório e o convidou para assumir definitivamente a função de chefe, uma vez que Renato havia pedido demissão. Carlos imediatamente aceitou a oferta e já naquele instante iniciou sua nova atividade. Entretanto, ao final do mês, Carlos se viu surpreendido com o salário de R\$ 10.000,00, metade do que era pago ao chefe anterior. Inconformado, foi ao presidente reclamar, mas não foi atendido. Sentindo-se lesado no seu direito, Carlos decidiu ajuizar ação trabalhista, postulando equiparação salarial com o chefe anterior, a fim de que passasse a receber salário igual ao que Renato percebia.

Com base na situação acima descrita, é correto afirmar que Carlos

a) faz jus à equiparação salarial com Renato, uma vez que passou a exercer as mesmas tarefas e na mesma função de chefia que o seu antecessor.

b) faz jus à equiparação salarial, uma vez que, quando substituiu Renato nas suas férias e durante sua viagem a trabalho, recebeu salário igual ao seu, devendo a mesma regra ser observada na hipótese de substituição definitiva.

c) não faz jus à equiparação salarial com Renato, uma vez que a substituição definitiva não gera direito a salário igual ao do

antecessor, além de ser impossível a equiparação salarial que não se relacione a situação pretérita.

d) não faz jus à equiparação, uma vez que substituiu Renato apenas eventualmente, não se caracterizando a substituição definitiva geradora do direito ao igual salário para igual tarefa.

COMENTÁRIOS: Alternativa "C". Apesar do enunciado complexo e longo, a questão é de fácil solução, pois pergunta sobre equiparação salarial. Em relação ao tema, a resposta estará sempre na Súmula nº 6 do TST e no art. 461 da CLT. Perceba que os trabalhadores inseridos na narrativa não trabalharam juntos desempenhando a mesma função, Havia uma substituição eventual e após, a vacância do cargo. O diretor quer recebia R\$20.000,00 pediu demissão e para o seu lugar foi contratado o outro obreiro, que passou a receber R\$10.000,00. Não há direito à equiparação salarial, pois os empregados não trabalham simultaneamente na mesma função, exercendo as mesmas atividades, com os demais requisitos da equiparação. O que houve, na verdade, foi uma sucessão. Um empregado saiu e o outro passou a ocupar a função. Essa sucessão não gera o direito à equiparação, pois esse direito só existe quando provada a **simultaneidade na prestação dos serviços**, buscando ainda situação pretérita, o que não existe na questão. Em síntese, o empregado contratado não tem direito ao salário do antecessor.

30 - Q262019 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Adicionais;)

Determinado empregado, durante quatro anos consecutivos, percebeu pagamento de adicional de insalubridade, já que desenvolvia seu mister exposto a agentes nocivos à saúde. A empregadora, após sofrer fiscalização do Ministério do Trabalho, houve por bem fornecer a todos os seus empregados equipamento de proteção

individual (EPI) aprovado pelo órgão competente do Poder Executivo, eliminando, definitivamente, os riscos à higidez física dos trabalhadores. Diante do relatado, assinale a opção INCORRETA:

- a) Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais.
- b) Tendo o empregado recebido adicional de insalubridade com habitualidade, a rubrica não pode ser suprimida, ainda que o empregador promova a eliminação dos riscos à integridade física do empregado.
- c) O trabalhador somente faz jus ao pagamento do adicional de insalubridade enquanto permanecer exposto a agentes de risco à sua saúde, independentemente do tempo em que percebeu o aludido adicional.
- d) A eliminação ou neutralização da insalubridade ocorrerá com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância ou com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

COMENTÁRIOS: Alternativa "B". A questão é bem simples. Apesar do empregado ter recebido o adicional por 4 anos, **não há direito adquirido ao seu recebimento**, pois o adicional, tratado como salário-condição, somente é pago enquanto existir aquela situação que traz malefício ao obreiro. Apenas enquanto existir a insalubridade o adicional será pago. Apenas enquanto houver periculosidade o adicional será pago. Na situação descrita pela FGV, houve a adoção de equipamentos de proteção individual com a **eliminação do agente insalubre**. Eliminando tal agente, **não há mais razão para o pagamento do adicional**, que pode ser suprimido sem ofensa à direito adquirido. Esse é o entendimento do TST, na Súmula nº 80, que será transcrita a seguir:

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

31 - Q224840 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VI - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Aviso prévio;)

Após 23 anos de trabalho numa empresa, Renato é dispensado sem justa causa, no dia 31 de janeiro de 2012. Na hipótese, ele fará jus ao aviso prévio de

- a) 90 dias.
- b) 30 dias.
- c) 96 dias.
- d) 99 dias.

COMENTÁRIOS: Alternativa "A". Mais uma questão da FGV que trata do tema "aviso prévio proporcional ao tempo de serviço". Mais uma vez, a banca quer te levar ao erro, no sentido de descrever o prazo do contrato de trabalho superior a 20 anos. Vejam que o empregado possuía 23 anos de empresa quando da demissão. Contudo, o prazo máximo de aviso prévio é de 90 dias, o que se conquista com 20 anos de empresa. Tempo superior a 20 anos não aumenta o aviso prévio além dos 90 dias. Logo, se tenho 20 anos, 23 anos, 25 anos, 30 anos, 40 anos, o aviso prévio será de **90 dias**, conforme letra "A".

32 - Q224841 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VI - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Remuneração e salário;)

No direito brasileiro, a redução do salário é

- a) impossível.
- b) possível, em caso de acordo entre empregado e empregador, desde que tenha por finalidade evitar a dispensa do empregado sem justa causa.
- c) possível mediante autorização da Superintendência Regional do Trabalho

e Emprego.

d) possível mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

COMENTÁRIOS: Alternativa “D”. Trata-se de questão muito simples de direito do trabalho, que está descrita no art. 7º, VI da CF/88, assim redigido:

“irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Vejam que a irredutibilidade do salário é a regra, mas que comporta uma exceção, que é a redução mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, conforme letra “D”. Essa é a única hipótese de redução do salário no direito do trabalho brasileiro.

33 - Q224842 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VI - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Horas In Itinere;)

Determinada empresa encontra-se instalada em local de difícil acesso, não servida por transporte público regular. Em razão disso, fornece condução para o deslocamento dos seus empregados, da residência ao trabalho e vice-versa, mas cobra deles 50% do valor do custo do transporte. Na hipótese, é correto afirmar que

- a) o tempo de deslocamento será considerado hora *in itinere*.
- b) o tempo de deslocamento não será considerado hora *in itinere* porque é custeado pelo empregado, ainda que parcialmente.
- c) o empregado tem direito ao recebimento do vale- transporte.
- d) metade do tempo de deslocamento será considerada hora *in itinere* porque é a proporção da gratuidade do transporte oferecido.

COMENTÁRIOS: Alternativa “A”. Todos os requisitos para a configuração da jornada *in itinere* estão presentes, quais sejam: local de difícil acesso, não servido por transporte público regular e

fornecimento de condução pelo empregador. Esses requisitos estão descritos no art. 58, §2º da CLT. O fato do empregador cobrar total ou parcialmente pelo transporte, como ocorre no caso da questão, não retira a jornada *in itinere*, conforme Súmula nº 320 do TST, abaixo transcrita:

"O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

Logo, o tempo será considerado hora *in itinere*, conforme letra "A".

34 - Q224843 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VI - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Extinção do contrato de trabalho;)

A empresa X pagou em 10/6/2011 as parcelas do rompimento do contrato do empregado Tício, após dação de aviso prévio, datado de 30/5/2011, de cujo cumprimento o trabalhador foi dispensado. À época da dispensa, o trabalhador, que tinha 11 (onze) anos de tempo de serviço, recebia salário de R\$ 700,00 mensais, com forma de pagamento semanal.

Com base no exposto, é correto afirmar que o empregado

- a) não faz jus a uma indenização no valor do salário, porque o empregador teria até o dia seguinte ao prazo de 30 (trinta) dias do aviso prévio do qual foi dispensado para fazer o pagamento das verbas rescisórias.
- b) faz jus a uma indenização no valor do salário, por ter superado o prazo de 10 (dez) dias previsto em lei para o pagamento.
- c) faz jus a uma indenização no valor do salário, por ter superado o prazo de 8 (oito) dias para o pagamento de quem recebe por semana.
- d) faz jus a aviso prévio em dobro, porque contava com mais de 10 (dez) anos de tempo de serviço à época da dispensa e a uma indenização no valor do salário, porque superado o prazo para o pagamento das parcelas

decorrentes do rompimento do contrato.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. A dação do aviso prévio ocorreu no dia 30/05/2011, mas houve a dispensa do seu cumprimento, o que faz com que o prazo para pagamento das verbas rescisórias seja de 10 (dez) dias, conforme art. 477, §6º da CLT. Ocorre que o pagamento se deu 11 (onze) dias após, já que o mês de maio possui 31 dias. Assim, há a incidência de multa do art. 477, §8º da CLT, que é de um salário do empregado, conforme letra “B”.

35 - Q224844 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VI - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Intervalos Inter e Intrajornada;)

Uma empresa que atua no ramo gráfico, com jornada de trabalho de 8 horas diárias, pretende reduzir o intervalo para refeição de seus empregados para 30 minutos diários. De acordo com a Lei e o entendimento do TST, a pretensão

- a) não poderá ser atendida porque a norma é de ordem pública, tratando da higiene, salubridade e conforto, não passível de negociação.
- b) poderá ser efetivada, mas dependerá da realização de acordo ou convenção coletiva nesse sentido.
- c) poderá ser efetivada se autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que verificará se o local tem refeitório adequado e se o empregador não exige realização de horas extras.
- d) poderá ser efetivada se houver autorização judicial.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. O tema “redução do intervalo intrajornada” é muito comum nas provas trabalhistas, mas de fácil solução. A redução pretendida pela empresa somente poderá ser efetivada se houver **autorização do Ministério do Trabalho e Emprego**, conforme art. 71, §3º da CLT, que verificará a existência de refeitório e se os empregados estão submetidos à jornada extraordinária. Essa é a única hipótese de redução, já que o TST não

permite que tal fato decorra de negociação coletiva, conforme Súmula nº 437, II do TST. Transcreve-se o §3º do art. 71 da CLT para conhecimento, já que tão importante para as provas:

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

36 - Q224845 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VI - Primeira Fase / Direito do Trabalho / Jornada de trabalho;)

Com relação às normas de duração do trabalho, assinale a alternativa correta.

- a) A concessão de intervalos para repouso e alimentação durante a jornada de seis horas descaracteriza o regime de turno ininterrupto de revezamento.
- b) Considera-se de "prontidão" o empregado que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, com escala de, no máximo, vinte e quatro horas, sendo contadas as respectivas horas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.
- c) A compensação de jornada de trabalho pode ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.
- d) A mera insuficiência de transporte público regular enseja o pagamento de horas *in itinere*.

COMENTÁRIOS: Alternativa "C". A alternativa correta trata da compensação de jornada, conforme Súmula nº 85 do TST. Essa compensação é denominada de "semanal", que é aquela em que há trabalho extraordinário em alguns dias da semana para o obreiro não trabalhar aos sábados. Esse sistema de compensação pode surgir por

acordo escrito entre empregado e empregador, por ser benéfico ao obreiro. Se pode ser realizado por acordo particular, é claro que também pode decorrer de acordo ou convenção coletiva, nos termos do inciso I da Súmula nº 85 do TST, abaixo transcrito:

"A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva".

**QUESTÕES COMENTADAS DE DIREITO
PROCESSUAL DO TRABALHO – OAB/FGV – ANOS DE
2012 E 2013 – VI, VII, VIII, IX, X e XI EXAMES DE
ORDEM.**

1. (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - XI - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho) Um determinado trabalhador ajuizou uma reclamação trabalhista e, na data designada, faltou injustificadamente à audiência. Seu advogado requereu o desentranhamento dos documentos, no que foi atendido. Dois meses depois, apresentou a mesma reclamação, mas posteriormente resolve desistir dela em mesa de audiência, o que foi homologado pelo magistrado, sendo extinto o processo sem resolução do mérito. Caso queira ajuizar uma nova ação, o trabalhador

- A) terá de aguardar o prazo de seis meses, pois contra ele será aplicada a pena de preempção.
- B) poderá ajuizar a nova ação de imediato, contanto que pague o valor de uma multa que será arbitrada pelo juiz.
- C) não precisará aguardar nenhum prazo para ajuizar nova ação.
- D) deverá aguardar seis meses para ajuizar ação contra aquele empregador, mas não para outros que porventura venha a ter.

COMENTÁRIOS: **Alternativa "C"**. Na hipótese exposta pela FGV, percebe-se que não há qualquer impedimento ao imediato ajuizamento de reclamação trabalhista, pois não há qualquer hipótese de perempção. Ao faltar de forma injustificada à primeira audiência, o processo foi arquivado, podendo haver o ajuizamento posterior. Após, houve o pedido de desistência, que gera a extinção sem resolução do mérito. Assim, poderá o trabalhador ajuizar novamente a reclamação trabalhista. A Lei não prevê qualquer multa a ser aplicada e paga na hipótese. A questão não menciona, mas a extinção do processo por culpa do reclamante gera a condenação ao pagamento de custas processuais.

2. (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - XI - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho) Após trabalhar como empregado durante 6 meses, Paulo ajuizou reclamação trabalhista em face de sua ex-empregadora, a empresa Alfa Beta Ltda., pretendendo horas extras, nulidade do pedido de demissão por coação, além de adicional de insalubridade. Na primeira audiência o feito foi contestado, negando a ré o trabalho extraordinário, a coação e a atividade insalubre. Foram juntados controles de ponto e carta de próprio punho de Paulo pedindo demissão, documentos estes que foram impugnados pelo autor. Não foi produzida a prova técnica (perícia). Para a audiência de prosseguimento, as partes estavam intimadas pessoalmente para depoimentos pessoais, sob pena de confissão, mas não compareceram, estando presentes apenas os advogados. Declarando as partes que não têm outras provas a produzir, o Juiz encerrou a fase de instrução, seguindo o processo concluso para sentença. Com base nestas considerações, analise a distribuição do ônus da prova e assinale a afirmativa correta.

A) A ausência das partes gera a confissão ficta recíproca, devendo ser aplicada a regra de que para os fatos constitutivos cabe o ônus da prova ao

autor, e para os extintivos, modificativos e impeditivos, o ônus será do réu. Assim, todos os pedidos deverão ser julgados improcedentes.

B) Não há confissão em razão da presença dos advogados. Mas não havendo outras provas, os pedidos deverão ser julgados improcedentes.

C) Em razão da confissão, presumem-se verdadeiros os fatos alegados. Tal aliado ao princípio da proteção ao hipossuficiente leva à presunção de que Paulo foi coagido a pedir demissão, trabalhava extraordinariamente e faz jus ao adicional de insalubridade. Logo, os pedidos procedem.

D) Em razão da confissão, os pedidos de horas extras e nulidade do pedido de demissão procedem. Porém, improcede o de adicional de insalubridade, pois necessária a prova pericial para configurar o grau de insalubridade. Logo, este pleito improcede.

COMENTÁRIOS: Alternativa "A". Em relação ao ônus da prova, percebe-se que, em decorrência da confissão aplicada à ambos, os fatos constitutivos passam a ser ônus do autor e os impeditivos, modificativos e extintivos do réu. A FGV entendeu pela confissão ficta recíproca, ou seja, de autor e réu e pela improcedência de todos os pedidos, já que os fatos constitutivos do autor não foram provados. Discordamos do entendimento, apesar do gabarito ter sido mantido pela organizadora. **Não podemos dizer que todos os pedidos devem ser julgados improcedentes, pois como há pedido de condenação ao pagamento de adicional de insalubridade, há necessidade de realização de prova técnica, que poderia culminar com o julgamento de procedência do pedido, caso constatada a existência de agente insalubre. Mesmo que o réu fosse revel, a prova teria que ser produzida nos termos do art. 195, §2º da CLT.**

3. (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - XI - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho) Ícaro, piloto de avião, foi empregado da empresa VoeAlto Linhas Aéreas S/A de 12 de maio de 2010 a 20 de

abril de 2012. Ao ser dispensado, deixou de receber parte de seus haveres trabalhistas da extinção, razão pela qual ajuizou reclamação trabalhista. A audiência foi designada para 10/10/2013. Porém, nessa data Ícaro estaria fora do país, já que necessitado de emprego e com a escassez do mercado nacional, empregou-se como piloto na China, onde reside, e não faz voos para o Brasil. Você é o advogado de Ícaro que, naturalmente, tem pressa em receber seus direitos sonegados. Assinale a alternativa que indica a medida legal a ser adotada para o mais rápido desenrolar do processo.

- A) Deverá ser requerido o adiamento da audiência sem data posterior e, tão logo Ícaro informe quando poderá estar no Brasil, será requerido ao juiz a designação da realização da audiência.
- B) Como advogado de Ícaro você deverá ter procuração com poderes especiais para representá-lo e assisti-lo em audiência suprindo assim a ausência.
- C) Tendo em vista tratar-se de motivo relevante, e estar devidamente comprovado, Ícaro poderá fazer-se representar por outro empregado de mesma profissão ou por seu sindicato de classe.
- D) Tendo em vista tratar-se de motivo poderoso, e estar devidamente comprovado, Ícaro poderá fazer-se representar por membro de sua família ou outro empregado da mesma empresa empregadora.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. A resposta da FGV está em conformidade com o art. 843, §2º da CLT, que prevê a possibilidade do empregado ser substituído por outro empregado da mesma categoria ou pelo sindicato. Trata da hipótese narrada pela banca examinadora. O motivo é relevante e está comprovado, já que está trabalhando fora do país, na China, não havendo vôos para o Brasil.

4. (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - XI - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho) Tendo em vista a proximidade de realização de grande evento na área de esportes, a cidade de Tribobó do

Oeste decidiu reformar seu estádio de futebol. Para tanto, após licitação, contratou a empresa Alfa Ltda. para executar a reforma no prazo de um ano. Faltando dois meses para a conclusão da obra e a realização do mega evento, os operários entraram em greve paralisando os trabalhos integralmente. Diante destes fatos, assinale a afirmativa que se coaduna com a legitimidade ativa para instauração do dissídio coletivo.

A) Tanto a empresa Alfa Ltda. como o Sindicato da categoria dos empregados poderá instaurar a instância, sendo o ato privativo das partes litigantes.

B) Apenas o Sindicato dos Empregados poderá requerer a instauração do dissídio coletivo, já que se trata do sujeito ativo no caso de greve, sendo a empresa Alfa ré no processo.

C) Por haver interesse público a legitimidade ativa é exclusiva da empresa e do sindicato, bem como do Ministério Público do Trabalho, em caráter excepcional.

D) O dissídio poderá ser instaurado pelas partes por representação escrita ao Presidente do Tribunal; bem como por iniciativa do próprio Presidente e, ainda, por requerimento do Ministério Público do Trabalho.

COMENTÁRIOS: Alternativa "D". A afirmativa contida na letra "D" diz que o dissídio coletivo poderá ser instaurado de 3 formas, a saber:

- Pelas partes, por representação escrita ao Presidente do Trabalho: está correto, em sintonia com o art. 856 da CLT.
- Por iniciativa do próprio Presidente: a FGV considerou que o art. 856 da CLT, na parte de trata da instauração de instancia de ofício, pelo Presidente do Tribunal, ainda está em vigor, ou seja, foi recepcionado pela CRFB/88. Essa não é uma informação muito correta, já que grande

parte da doutrina considera a não recepção do dispositivo pela Carta de 1988, por conflitar com o art. 114, que considera possível o ajuizamento do dissídio coletivo pelas partes e pelo Ministério Público. Apesar desse entendimento, para a FGV o art. 856 da CLT continua em plena vigência, já que não houve alteração do gabarito.

- Requerimento do Ministério Público do Trabalho: O Dissídio Coletivo pode ser iniciado por requerimento do MPT na hipótese do §3º do art. 114 da CF/88, que trata de greve em serviços essenciais, com possibilidade de lesão aos interesses da coletividade. A FGV considerou na hipótese que o Ministério Público do Trabalho poderia requerer a instauração do dissídio, apesar da situação narrada (greve na reforma do estádio de futebol) não ser uma atividade essencial, que traga lesão à coletividade. A banca não alterou o gabarito, razão pela qual deve ser considerado que o MPT pode sempre requerer a instauração do dissídio nas hipóteses de greve. Houve greve, o MPT tem legitimidade para o dissídio coletivo.

5. (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - XI - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho)

No acordo coletivo em vigor firmado pela empresa Pluma Comércio de Óculos Ltda. existe uma cláusula na qual os seus empregados podem adquirir as mercadorias lá produzidas a preço de custo. Emerson, empregado desta firma, pretendia comprar um par de óculos, mas o empregador exigiu que ele pagasse também o valor da margem mínima de lucro do comércio local. Diante do ocorrido, assinale a alternativa que contempla a ação que, de acordo com a CLT, deverá ser ajuizada por

Emerson para fazer prevalecer o seu direito.

- A) Execução de Título Extrajudicial.
- B) Mandado de Segurança.
- C) Ação de Cumprimento.
- D) Ação Monitória.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. A resposta está correta, pois a ação cabível na hipótese de descumprimento de normas contidas em acordo coletivo de trabalho (bem como convenção coletiva e sentença normativa) é a ação de cumprimento, não havendo cabimento de qualquer outra. O cabimento da ação de cumprimento está previsto no art. 872 da CLT, sendo uma ação de competência da Vara do Trabalho do local da prestação dos serviços, conforme art. 651 da CLT. Trata-se de ação de conhecimento, de cunho condenatório.

6 - Q312360 (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - X - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Execução;)

A requerimento do credor e após não localizar bens da pessoa jurídica ex-empregadora, o juiz desconsiderou a personalidade jurídica numa reclamação trabalhista, incluiu um dos sócios no polo passivo e o citou para pagamento. Este sócio, então, depositou a quantia exequenda, mas pretende questionar o valor da execução.

Assinale a alternativa que indica a maneira pela qual ele materializará seu inconformismo.

- a) Ação Rescisória.
- b) Embargos de Terceiro.
- c) Impugnação de Credor.
- d) Embargos à Execução.

COMENTÁRIOS: Alternativa “D”. A partir do momento em que houve a desconsideração da personalidade jurídica da empresa e o

sócio foi citado para pagar a quantia devida, é porque o mesmo passou a ser parte no processo de execução, isto é, ele passou a ser executado. Caso queira apresentar defesa na qualidade de executado, deverá, após o depósito do valor, valer-se dos embargos à execução, no prazo de 5 dias, conforme art. 884 da CLT. A resposta era simples, desde que se verifique que o sócio passou a ser parte do processo.

7 - Q312361 (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - X - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Recursos;)

Uma reclamação trabalhista é ajuizada em São Paulo (TRT da 2ª Região) e, na audiência designada, a reclamada apresenta resposta escrita sob a forma de contestação e exceção de incompetência relativa em razão do lugar, pois o autor sempre trabalhara em Minas Gerais, que na sua ótica deve ser o local onde tramitará o feito. Após conferida vista ao exceto, na forma do Art. 800, da CLT, e confirmada a prestação dos serviços na outra localidade, o juiz acolhe a exceção e determina a remessa dos autos à capital mineira (MG – TRT da 3ª Região).

Dessa decisão, de acordo com o entendimento do TST, e independentemente do seu mérito,

- a) cabe de imediato recurso de agravo de instrumento para o TRT de São Paulo, por tratar-se de decisão interlocutória.
- b) nada há a fazer, pois das decisões interlocutórias, na Justiça do Trabalho, não é possível recurso imediato.
- c) compete à parte deixar consignado o seu protesto e renovar o inconformismo no recurso ordinário que for interposto após a sentença que será proferida em Minas Gerais.
- d) cabe de imediato a interposição de recurso ordinário para o TRT de São Paulo.

COMENTÁRIOS: Alternativa “D”. A questão trata de uma das exceções ao princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, conforme Súmula nº 214, “c” do TST. No caso em tela, é possível a interposição imediata de recurso, apesar de termos uma decisão interlocutória, pois a decisão foi proferida no julgamento da exceção de incompetência, com determinação de **remessa dos autos para Vara do Trabalho vinculada a outro TRT**, já que a ação trabalhista tramitava em São Paulo/SP e passará para Belo Horizonte/MG, TRTs distintos. Nesse caso, caberá o recurso ordinário, conforme letra “D”.

8 - Q312362 (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - X - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Procedimento ordinário e sumaríssimo;)

José ajuizou reclamação trabalhista contra a empresa Libertação Ltda., valendo-se do procedimento sumaríssimo. Contudo, José não liquidou os pedidos.

De acordo com a CLT, o juiz deve

- a) conceder prazo de 10 dias para que José sane o vício.
- b) enviar os autos ao calculista da Vara, que liquidará o pedido.
- c) arquivar a reclamação trabalhista e condenar o autor em custas.
- d) prosseguir na reclamação e enfrentar o assunto caso provocado pela ré.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. Um dos requisitos da petição inicial trabalhista do rito sumaríssimo é que o pedido seja certo, determinado e líquido, ou seja, já aponte o valor que entende devido, conforme art. 852-B da CLT. Caso o autor não apresente o pedido líquido, o §1º daquele artigo diz que haverá o **arquivamento do processo, com condenação do autor ao pagamento das custas processuais**. Nenhuma outra alternativa é dada ao Juiz. Apenas o arquivamento, não sendo cabível a emenda da petição inicial.

Transcreve-se o §1º do art. 852-B da CLT, por ser extremamente importante para as provas trabalhistas:

"O não atendimento, pelo reclamante, do disposto nos incisos I e II deste artigo importará no arquivamento da reclamação e condenação ao pagamento de custas sobre o valor da causa".

9 - Q312363 (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - X - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Recursos;)

Sobre o manejo do recurso adesivo na Justiça do Trabalho, assinale a afirmativa correta.

- a) É cabível e a matéria nele veiculada não precisa estar relacionada ao recurso principal.
- b) É incabível na Justiça do Trabalho porque não há previsão dele na CLT.
- c) É cabível, pressupondo sucumbência recíproca e, caso interposto pela empresa, ela fica isenta de preparo.
- d) É cabível, mas a matéria nele veiculada precisa estar relacionada ao recurso principal.

COMENTÁRIOS: Alternativa "A". As questões de direito processual do trabalho sobre recurso adesivo sempre trazem as informações constantes na Súmula nº 283 do TST, que será transcrita para as explicações necessárias:

"O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho e cabe, no prazo de 8 (oito) dias, nas hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária".

As informações que podem ser exigidas pelas bancas são:

1. O recurso adesivo é **compatível** com o processo do trabalho.

2. É interposto no prazo de 8 dias, que é o prazo das contrarrazões.
3. É possível de ser utilizado no recurso ordinário, recurso de revista, agravo de petição e embargos.
4. A matéria veiculada no recurso adesivo não precisa ser a mesma do recurso principal, interposto pela parte contrária.

Vejam que a letra “A” diz ser cabível o recurso, o que está correto, e que a matéria não precisa estar relacionada ao recurso principal, o que também está perfeito à luz do entendimento sumulado do TST.

10 - Q312364 (Prova: FGV - 2013 - OAB - Exame de Ordem Unificado - X - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Audiências;)

Em reclamação trabalhista movida contra um município, este não comparece à audiência inaugural.

Diante dessa hipótese, assinale a afirmativa correta.

- a) Não se cogita de revelia porque o direito é indisponível.
- b) Aplica-se a revelia contra o ente público.
- c) Não há revelia, mas se aplica a confissão.
- d) O juiz deve designar audiência de instrução, haja vista tratar-se de ente público.

COMENTÁRIOS: **Alternativa “B”.** O questionamento está em conformidade com a OJ nº 152 da SDI-1 do TST, que diz ser aplicável a revelia e seus efeitos aos entes públicos. Assim, se o Município não comparece à audiência e, por consequência, não apresenta defesa, serão presumidos verdadeiros os fatos afirmados na petição inicial, por ser esse o principal efeito da revelia. Não há qualquer prerrogativa do ente público que impeça a produção dos efeitos da revelia. Vejamos a OJ acima referida:

"Pessoa jurídica de direito público sujeita-se à revelia prevista no artigo 844 da CLT".

11 - Q304901 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - IX - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Execução;)

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, assinale a afirmativa correta.

- a) não há citação para a execução, uma vez que a fase executiva pode ser iniciada de ofício.
- b) a citação na execução será realizada por via postal.
- c) a citação na execução será realizada por mandado.
- d) a citação na execução será realizada por mandado, mas, se o executado não for encontrado após três tentativas, caberá a citação por edital.

COMENTÁRIOS: Alternativa "C". A citação no processo de execução possui algumas diferenças importantes em relação à notificação do processo de conhecimento:

- a. É realizada por mandato, ou seja, por oficial de justiça, enquanto no processo de conhecimento é feita por via postal.
- b. É pessoal, ou seja, entregue ao executado, ao passo que a notificação postal do processo de conhecimento não precisa ser entregue ao reclamado, e sim, entregue no endereço daquele.

A citação por mandato do processo de execução está descrita no art. 880 da CLT. Portanto, correta a alternativa "C".

12 - Q304902 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - IX - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Execução;)

Um dos princípios norteadores do Processo do Trabalho é o da celeridade, dada a natureza salarial do crédito trabalhista. Entretanto, por força de Lei, algumas causas especiais possuem preferência na tramitação. Das situações listadas a seguir, assinale aquela que terá preferência em todas as fases processuais.

- a) a que será executada contra a União, Estados ou Municípios.
- b) a que será executada perante o juízo da falência.
- c) a que será executada em face de empregador doméstico
- d) a que será executada em face de empresa pública.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. A questão é simples de ser resolvida, pois de acordo com um único dispositivo, o art. 768 da CLT, assim redigido:

“Terá preferência em todas as fases processuais o dissídio cuja decisão tiver de ser executada perante o Juízo da falência”.

13 - Q304903 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - IX - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Resposta do Reclamado;

) Uma das espécies de resposta é a reconvenção, que vem a ser a ação do réu contra o autor no mesmo feito e juízo em que é demandado. Malgrado não estar formalmente previsto na CLT, é pacífico o cabimento da reconvenção nas lides trabalhistas. Das hipóteses abaixo listadas, assinale aquela em que, pela natureza da pretensão deduzida, seria inviável a apresentação de reconvenção na Justiça do Trabalho.

- a) Quando a empresa pretender a condenação do empregado no valor do aviso prévio por ele não concedido, ao pedir demissão.
- b) Quando a empresa pretender o ressarcimento por dano causado pelo empregado no decorrer do contrato de trabalho.
- c) Quando a empresa pretender a devolução do valor de um curso pago em benefício do empregado e pelo qual o obreiro comprometeu-se a não pedir demissão durante determinado período, o que depois foi descumprido pelo trabalhador.
- d) Quando a empresa pretender a devolução de valor pago pela compra de um bem do seu empregado que, após, verificou possuir vício redibitório.

COMENTÁRIOS: Alternativa “D”. A reconvenção, para ser aceita em determinada ação judicial, deve preencher os requisitos do art. 315 do CPC, em relação à existência de conexão entre ação e reconvenção ou entre defesa e reconvenção. Vejamos:

“O réu pode reconvir ao autor no mesmo processo, toda vez que a reconvenção seja conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa”.

Na hipótese contida na letra “D” não se verifica a existência de conexão com a ação trabalhista, pois na reconvenção o que se busca é eventual indenização pela compra de bem que era do empregado, no qual verificou existir vício redibitório. Vejam que essa pretensão é de cunho civil, não está atrelada ao contrato de trabalho, razão pela qual a empresa não pode apresentar a reconvenção. Deve ajuizar ação, na Justiça Comum Estadual, para requerer devolução da quantia paga. A competência nem é da Justiça do Trabalho, pois a compra e venda não decorreu da existência de vínculo de emprego.

14 - Q304904 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - IX - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Sentença, Coisa Julgada e Liquidação de Sentença;)

A liquidação tem por objetivo a apuração do *quantum debeatur* nas sentenças proferidas de forma ilíquida e que tenham deferido, ao menos em parte, a pretensão deduzida. De acordo com a CLT, assinale a alternativa que indica as formas possíveis de liquidação da sentença nas obrigações de dar (pagar) e, caso o juiz conceda prazo às partes para manifestação, o número de dias para a impugnação.

- a) Artigos, cálculo ou arbitramento. Prazo de 8 dias.
- b) Cálculo, arbitramento ou artigos. Prazo de 10 dias.
- c) Artigos ou arbitramento. Prazo de 15 dias.
- d) Cálculo ou arbitramento. Prazo de 5 dias.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. O tema liquidação de sentença está inserido na CLT no art. 879, que traz as espécies de liquidação previstas no processo do trabalho, a saber: cálculos, arbitramento e artigos. O primeiro, mais comum, lida apenas com cálculos aritméticos para se chegar ao valor devido. No segundo, arbitramento, há a realização de perícia para se chegar ao valor. No último, artigos, é necessária a prova de fatos novos. A impugnação, segundo ponto exigido pela FGV, ocorrerá no prazo de 10 dias, conforme art. 879, §2º da CLT, assim redigido:

"Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão".

15 - Q304905 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - IX - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores;)

Na Justiça do Trabalho, segundo o entendimento sumulado pelo TST, é correto afirmar-se que o *jus postulandi*

- a) não se aplica à ação rescisória, à ação cautelar, ao mandado de segurança e aos recursos de competência do TST.
- b) não tem mais aplicação na Justiça do Trabalho desde o advento da emenda constitucional 45.
- c) aplica-se em todas as causas cujo valor seja inferior a 20 salários mínimos, porque, a partir deste patamar, o advogado é indispensável.
- d) aplica-se irrestritamente na seara trabalhista, em todas as esferas, instâncias e ações, sendo uma de suas características marcantes.

COMENTÁRIOS: Alternativa “A”. O tema *jus postulandi* passou a ser muito cobrado pelas bancas a partir de 2011, ano em que foi

criada a Súmula nº 425 do TST, restringindo o instituto. O verbete sumulado traz as 4 situações em que o *jus postulandi* não se aplica mais, ou seja, as situações em que é necessária a contratação de Advogado no processo do trabalho, a saber: ação rescisória, mandado de segurança, ação cautelar e recursos para o TST. São os procedimentos expressos na alternativa “A”, única correta.

“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”.

16 - Q304981 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VIII - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores;)

A respeito do preposto no Processo do Trabalho, de acordo com a legislação, assinale a afirmativa correta.

- a) Não precisa ter conhecimento dos fatos, uma vez que tal característica é própria das testemunhas.
- b) Não precisa ter conhecimento dos fatos, já que atua como representante do empregador.
- c) Deve ter conhecimento dos fatos.
- d) Deve ter conhecimento da interpretação do empregador quanto aos fatos ocorridos.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. A previsão na CLT sobre o preposto encontra-se no art. 843, §1º, assim redigido:

“É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente”.

O preposto **deve ter conhecimento dos fatos**, já que o seu depoimento vinculará o empregador. Vejam que a letra “C”, que é mais simples de todos, é a única correta. A letra “D”, que fala da interpretação do empregado quanto aos fatos ocorridos, está errada, pois o que deve ser levado aos autos é a verdade sobre os fatos e não a interpretação de “a” ou “b”, pois quem dará a sua interpretação será o Juiz, quando do seu julgamento motivado. Além disso, a CLT fala em fatos e não interpretação dos fatos.

17 - Q304982 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VIII - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Competência;)

Se for instalado conflito de competência positivo entre dois juízes do Trabalho do Estado de Pernambuco, qual será o órgão competente para julgá-lo?

- a) O TST.
- b) O STJ.
- c) O TRT de Pernambuco.
- d) O STF.

COMENTÁRIOS: **Alternativa “C”.** Essa questão, que trata da competência para o julgamento de conflito de competência, é a mais simples que pode ser cobrada sobre a questão. Se os dois juízes do trabalho que estão em conflito são vinculados ao mesmo TRT, qual seja, o de Pernambuco, cabe ao próprio TRT de Pernambuco o julgamento do incidente. Lembre-se, contudo, da Súmula nº 420 do TST que, adaptando à questão, diz inexistir conflito entre Vara do Trabalho de Recife e TRT de Pernambuco, pois aquela está vinculada ao último.

18 - Q304983 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VIII - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Execução;)

Em 30/7/2008 foi efetuada a penhora de um veículo BMW,

modelo X1, por meio de carta precatória executória. Depois de devolvida a carta, o executado Eliezer Filho, proprietário do veículo, opôs embargos à execução em 4/8/2008, dirigindo essa ação incidental ao juízo deprecante. Em seus embargos, alegando a existência de um grosseiro vício, o embargante apontou para a irregularidade na avaliação do bem, uma vez que constou do auto da constrição judicial sua avaliação em R\$ 15.000,00, montante muito abaixo do valor de mercado. Logo, por força do princípio da execução menos onerosa ao devedor, requereu a reavaliação do bem, sob pena de nulidade da execução.

Com base nesse caso concreto, é correto afirmar que o juiz deprecante

- a) deve remeter os autos ao juízo deprecado, uma vez que o ato de avaliação foi por ele praticado, sendo sua a competência para decidir.
- b) deve realizar o julgamento antecipado da lide e acolher os embargos, haja vista o notório erro de avaliação.
- c) deve determinar a realização de perícia, a fim de aferir o correto valor de mercado do bem.
- d) não deve conhecer dos embargos e extinguir o processo sem julgamento do mérito, haja vista a sua intempestividade.

COMENTÁRIOS: Alternativa "A". A competência para o julgamento dos embargos à execução está descrita no art. 20 da Lei nº 6830/80, que é a lei de execução fiscal. Conforme dispositivo legal, temos:

*"Art. 20 - Na execução por carta, os embargos do executado serão oferecidos no Juízo deprecado, que os remeterá ao Juízo deprecante, para instrução e julgamento. **Parágrafo Único - Quando os embargos tiverem por objeto vícios ou irregularidades de atos do próprio Juízo deprecado, caber-lhe -á unicamente o julgamento dessa matéria".***

No problema dado, o vício foi de avaliação, ato que é realizado pelo juízo deprecado, pois ele penhora e avalia. Se o erro foi do juízo deprecado, conforme § único acima transcrito, cabe exclusivamente à ele o julgamento dos embargos. Assim, se o embargante apresentou a medida no juízo deprecante, esse remeterá os autos ao deprecado, por tratar-se de competência absoluta, nos termos da letra “A”.

19 - Q304984 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VIII - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Procedimento ordinário e sumaríssimo;)

A respeito do procedimento sumaríssimo no processo do trabalho, assinale a afirmativa correta.

- a) A apreciação da reclamação trabalhista deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias da data de seu ajuizamento.
- b) A citação por edital somente é cabível se esgotadas todas as tentativas de se localizar o reclamado.
- c) As partes devem ser intimadas da sentença por notificação postal.
- d) Não cabe a interposição de recurso de revista.

COMENTÁRIOS: Alternativa “A”. Dentre as regras previstas nos artigos 852-A e I da CLT, sobre o rito sumaríssimo, a única que está correta é a constante na letra “A”, pois em conformidade com o art. 852-B, III da CLT, que diz sobre a apreciação da reclamação trabalhista no prazo máximo de 15 dias. As demais estão erradas, pois não há citação por edital; as partes são intimadas da sentença na própria audiência, bem como cabe, com restrição, o recurso de revista (art. 896, §6º da CLT).

20 - Q304985 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VIII - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Custas e emolumentos;)

Em relação ao valor das custas no processo do trabalho, assinale a afirmativa correta.

- a) Quando houver acordo, incidirão à base de 10% sobre o valor respectivo.
- b) Quando o pedido for julgado improcedente, sempre haverá a isenção de pagamento.
- c) Quando for procedente o pedido formulado em ação declaratória, incidirão à base de 2% sobre o valor da causa.
- d) Quando o valor for indeterminado, incidirão à base de 20% sobre o que o juiz fixar.

COMENTÁRIOS: Alternativa "C". A resposta está fácil se lembrarmos que as custas são de 2% no processo de conhecimento, conforme art. 789 da CLT. Podem ser 2% sobre o valor da condenação, do valor da causa, do valor do acordo, dentre outros. Pode ser que haja a isenção das custas, diante do deferimento da justiça gratuita, mas isso não é automático. O inciso III do art. 789 da CLT diz que:

"no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa".

21 - Q262020 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Procedimento ordinário e sumaríssimo;)

Nos processos trabalhistas submetidos ao rito sumaríssimo, é correto afirmar que

- a) não cabe a produção de prova pericial.
- b) a citação por edital somente será permitida se efetivamente for comprovado pelo autor que o réu se encontra em local incerto ou desconhecido.
- c) o recurso ordinário terá parecer circunstanciado escrito

do Ministério Público do Trabalho nos casos em que o desembargador relator entender estritamente necessário, diante da existência de interesse público a ser tutelado.

d) se submetem ao rito sumaríssimo as causas cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da ação.

COMENTÁRIOS: Alternativa "D". A questão é simples, pois trata da competência para o rito sumaríssimo, regra prevista no art. 852-A da CLT. Vejamos:

"Art. 852-A. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo. Parágrafo único. Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional".

As demandas de valor até 40 salários mínimos tramitam e seguem as regras do procedimento sumaríssimo. Não é indispensável para a questão, mas é sempre importante para as provas de processo do trabalho, lembrar do § único do dispositivo, que exclui as ações em que é parte a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, **mesmo que o valor da causa seja de até 40 salários mínimos.**

22 - Q262021 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Reclamação Trabalhista;) Arlindo dos Santos ajuizou ação trabalhista em face do seu antigo empregador, pleiteando adicional de insalubridade e indenização por danos morais. Nas suas alegações contidas na causa de pedir, Arlindo argumentou que trabalhou permanentemente em

contato com produtos químicos altamente tóxicos, o que lhe acarretou, inclusive, problemas de saúde. Em contestação, o réu negou veementemente a existência de condições insalubres e, por consequência, a violação do direito fundamental à saúde do empregado, não apenas porque o material utilizado por Arlindo não era tóxico, como também porque ele sempre utilizou equipamento de proteção individual (luvas e máscara). Iniciada a fase instrutória, foi feita prova pericial. Ao examinar o local de trabalho, o perito constatou que o material usado por Arlindo não era tóxico como mencionado por ele na petição inicial. Entretanto, verificou que o autor trabalhou submetido a níveis de ruído muito acima do tolerado e sem a proteção adequada.

Assim, por força desse outro agente insalubre não referido na causa de pedir, concluiu que o autor fazia jus ao pagamento do adicional pleiteado com o percentual de 20%. Com base nessa situação concreta, é correto afirmar que o juiz deve julgar

- a) improcedente o pedido de pagamento de adicional de insalubridade, uma vez que está vinculado aos fatos constantes da causa de pedir, tal como descritos pelo autor na petição inicial.
- b) procedente em parte o pedido de pagamento de adicional de insalubridade, concedendo apenas metade do percentual sugerido pelo perito, haja vista a existência de agente insalubre distinto daquele mencionado na causa de pedir.
- c) improcedente o pedido de pagamento de adicional de insalubridade, uma vez que a existência de ruído não é agente insalubre.
- d) procedente o pedido de pagamento de adicional de insalubridade, uma vez que a constatação de agente insalubre distinto do mencionado na causa de pedir não prejudica o pedido respectivo.

COMENTÁRIOS: **Alternativa "D"**. A questão está descrita na Súmula nº 293 do TST, que será transcrita para depois passarmos às explicações:

"A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade".

Observem que na petição inicial foi narrada a existência de um determinado agente insalubre – produtos tóxicos – mas que a perícia constatou a existência de outro agente – ruído – o que não atrapalha a percepção do adicional, pois apesar de não estar presente o agente narrado, está presente algum agente, o que já basta para a procedência do pedido, pois o erro não impede o reconhecimento do direito, conforme o entendimento sumulado acima.

23 - Q262022 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Recursos;)

Com relação aos recursos no direito processual do trabalho, é correto afirmar que

- a) cabe a interposição de recurso de revista em face de acórdão regional proferido em agravo de instrumento.
- b) o recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho e cabe, no prazo de 8 (oito) dias, nas hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo necessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária.
- c) são incabíveis embargos de declaração opostos em face de decisão de admissibilidade do recurso de revista, não interrompendo sua interposição qualquer prazo recursal.

d) na Justiça do Trabalho todas as decisões interlocutórias são irrecuráveis de imediato

COMENTÁRIOS: **Alternativa “C”.** O recurso de embargos de declaração está previsto no art. 897-A da CLT, para as hipóteses de omissão, obscuridade, contradição e manifesto equívoco na análise dos pressupostos de admissibilidade extrínsecos dos recursos. A oposição do recurso interrompe o prazo para os demais recursos. Contudo, a FGV cobrou o entendimento da OJ nº 377 da SDI-1 do TST, que fala no não cabimento do recurso em face da decisão de admissibilidade do recurso de revista, conforme transcrição abaixo:

“Não cabem embargos de declaração interpostos contra decisão de admissibilidade do recurso de revista, não tendo o efeito de interromper qualquer prazo recursal”.

Caso o recurso seja utilizado nessa situação, diante do não cabimento, não teremos a interrupção do prazo recursal, que continuará a fluir normalmente para os demais recursos, conforme letra “C” da questão.

24 - Q262023 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Execução;)

Relativamente à execução trabalhista, assinale a afirmativa correta.

- a) Pode ser por título judicial ou extrajudicial. São títulos extrajudiciais os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho, os termos de conciliação firmado perante as Comissões de Conciliação Prévias e os cheques sem fundo passados pelo empregador ao empregado.
- b) Pode ser por título judicial ou extrajudicial. São títulos judiciais unicamente as decisões passadas em julgado com efeito suspensivo e são títulos extrajudiciais os termos de ajuste de conduta firmados

perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmado perante as Comissões de Conciliação Prévia.

c) Dependem de prévia liquidação, pelo que só podem se executados a sentença e o acordo não cumpridos.

d) Pode ser por título judicial, caso do acordo descumprido, e por título extrajudicial, caso do termo de ajuste de conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho.

COMENTÁRIOS: Alternativa “D”. Será título executivo judicial o acordo descumprido. Digamos que em determinado processo haja sido homologado o acordo entre as partes, pagamento de R\$10.000,00 para determinado dia. Passada aquela data sem o pagamento, o credor pode se valer da sentença que homologou o acordo e iniciar o processo de execução, por tratar-se de título executivo judicial, conforme art. 876 da CLT. Já o termo de ajuste de conduta firmado perante o MPT é um título executivo extrajudicial, pois criado “fora do processo”, entre o MPT e a parte que estava descumprindo a legislação trabalhista e que firmou o pacto para não mais descumprir. Conforme art. 876 da CLT:

“As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo”.

25 - Q262024 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VII - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Provas;)

Josenildo da Silva ajuizou reclamação trabalhista em face da empresa Arca de Noé Ltda., postulando o pagamento de verbas resilitórias, em razão de dispensa imotivada; de horas extraordinárias

com adicional de 50% (cinquenta por cento); das repercussões devidas em face da percepção de parcelas salariais não contabilizadas e de diferenças decorrentes de equiparação salarial com paradigma por ele apontado. Na defesa, a reclamada alega que, após discussão havida com colega de trabalho, o reclamante não mais retornou à empresa, tendo sido surpreendida com o ajuizamento da ação; que a empresa não submete seus empregados a jornada extraordinária; que jamais pagou qualquer valor ao reclamante que não tivesse sido contabilizado e que não havia identidade de funções entre o autor e o paradigma indicado. Considerando que a ré possui 10 (dez) empregados e que não houve a juntada de controles de ponto, assinale a alternativa correta.

- a) Cabe ao reclamante o ônus de provar a dispensa imotivada.
- b) Cabe à reclamada o ônus da prova quanto à diferença entre as funções do equiparando e do paradigma.
- c) Cabe ao reclamante o ônus de provar o trabalho extraordinário.
- d) Cabe à reclamada o ônus da prova no tocante à ausência de pagamento de salário não contabilizado.

COMENTÁRIOS: Alternativa “C”. Muito cuidado com essa questão, pois pode parecer fácil, mas um pequeno detalhe pode “atrapalhar”. A empresa possui 10 (dez) empregados. Será que é necessário o controle de jornada? Não, pois esse, conforme art. 74 da CLT, somente é necessário nas empresas **com mais de 10 (dez) empregados, ou seja, com 11 ou mais obreiros**. Logo, a empresa do problema não precisa ter cartões de ponto (registro de ponto) e apresentá-los aos autos, conforme prescreve a Súmula nº 338 do TST. Logo, o fato constitutivo das horas extraordinárias, diante da negativa da empresa, cabe ao reclamante. Seu é o ônus da prova no tocante ao trabalho extraordinário, nos moldes da letra “C”.

26 - Q224846 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VI - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Reclamação Trabalhista;

) No processo trabalhista, a compensação ou retenção

a) só poderá ser arguida como matéria de defesa.

b) poderá ser arguida em qualquer fase do processo, mesmo na execução definitiva da sentença.

c) poderá ser arguida em qualquer momento, até que a sentença seja proferida pelo juiz de 1ª instância.

d) poderá ser arguida em qualquer momento, até que a sentença tenha transitado em julgado.

COMENTÁRIOS: **Alternativa "A"**. A compensação e a retenção estão previstas no art. 767 da CLT, que traz o momento adequado para a sua arguição: **defesa**. Essas matérias devem ser levadas ao Poder Judiciário pelo réu como matérias de defesa, sob pena de preclusão. Vejamos:

"A compensação, ou retenção, só poderá ser arguida como matéria de defesa".

Sobre compensação, apenas para complementar, pois já respondida a questão, vale sempre lembrar as Súmulas nº 18 e 48 do TST, que dizem que é na contestação que a compensação deve ser argüida e que aquela só é possível em relação à dívidas de natureza trabalhista.

27 - Q224847 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VI - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Dissídios Individuais;)

Numa reclamação trabalhista, o autor teve reconhecido o direito ao pagamento de horas extras, sem qualquer reflexo. Após liquidado o julgado, foi homologado o valor de R\$ 15.000,00, iniciando-se a execução. Em seguida, as partes comparecem em juízo pleiteando a homologação de acordo no valor de R\$ 10.000,00.

Com base no narrado acima, é correto afirmar que

- a) o juiz não pode homologar o acordo porque isso significaria violação à coisa julgada.
- b) é possível a homologação do acordo, mas o INSS será recolhido sobre R\$ 15.000,00.
- c) a homologação do acordo, no caso, dependeria da concordância do órgão previdenciário, pois inferior ao valor homologado.
- d) é possível a homologação do acordo, e o INSS será recolhido sobre R\$ 10.000,00.

COMENTÁRIOS: Alternativa “D”. A resposta ao questionamento está na OJ nº 376 da SDI-1 do TST, que passa a ser transcrita:

“É devida a contribuição previdenciária sobre o valor do acordo celebrado e homologado após o trânsito em julgado de decisão judicial, respeitada a proporcionalidade de valores entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória deferidas na decisão condenatória e as parcelas objeto do acordo”.

O acordo pode ser apresentado o homologado a qualquer momento, mesmo após o trânsito em julgado. Logo, apesar de sentença ter fixado R\$15.000,00, podem as partes celebrar e o Juiz homologar, acordo em R\$10.000,00. Em relação à contribuição previdenciária devida, a OJ acima referida diz que haverá o recolhimento em relação ao valor do acordo homologado, ou seja, R\$10.000,00 e não em relação ao valor que transitou em julgado.

28 - Q224848 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VI - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Recursos;)

Uma ação é movida contra duas empresas integrantes do mesmo grupo econômico e uma terceira, que alegadamente foi tomadora dos serviços

durante parte do contrato. Cada empresa possui um advogado. No caso de interposição de recurso de revista,

- a) o prazo será computado em dobro porque há litisconsórcio passivo com procuradores diferentes.
- b) o prazo será contado normalmente.
- c) o prazo será de 10 dias.
- d) fica a critério do juiz deferir a dilação do prazo para não prejudicar os réus quanto à ampla defesa.

COMENTÁRIOS: Alternativa “B”. Vejam que há um litisconsórcio passivo, pois 3 (três) empresas constam como reclamadas na reclamação trabalhista. Apesar de cada uma ter um Advogado diferente, os prazos serão contados normalmente, inclusive para a interposição de recurso, já que não se aplica a dobra do prazo prevista no art. 191 do CPC. Esse entendimento, muito cobrado nas provas, está prescrito na OJ nº 310 da SDI-1 do TST, abaixo transcrita:

"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".

29 - Q224849 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VI - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Provas;)

Cíntia Maria ajuíza reclamação trabalhista em face da empresa Tictac Ltda., postulando o pagamento de horas extraordinárias, aduzindo que sempre labutou no horário das 8h às 19h, de segunda a sexta-feira, sem intervalo intrajornada. A empresa ré oferece contestação, impugnando o horário indicado na inicial, afirmando que a autora sempre laborou no horário das 8h às 17h, com 1 hora de pausa alimentar, asseverando ainda que os controles de ponto que acompanham a defesa não indicam a existência de labor extraordinário. À vista da defesa ofertada e dos controles carreados à

resposta do réu, a parte autora, por intermédio de seu advogado, impugna os registros de frequência porque não apresentam qualquer variação no registro de entrada e saída, assim como porque não ostentam sequer a pré-assinalação do intervalo intrajornada. Admitindo-se a veracidade das argumentações do patrono da parte autora e com base na posição do TST acerca da matéria, é correto afirmar que

a) compete ao empregado o ônus de comprovar o horário de trabalho indicado na inicial, inclusive a supressão do intervalo intrajornada, a teor do disposto no art. 818 da CLT.

b) diante da impugnação apresentada, inverte-se o ônus probatório, que passa a ser do empregador, prevalecendo o horário da inicial, se dele não se desincumbir por outro meio probatório, inclusive no que se refere à ausência de intervalo intrajornada.

c) em se tratando de controles de ponto inválidos, ao passo que não demonstram qualquer variação no registro de entrada e saída, não poderá a ré produzir qualquer outra prova capaz de confirmar suas assertivas, porquanto a prova documental é a única capaz de demonstrar a jornada de trabalho cumprida.

d) probatório, que passa a ser do empregador, prevalecendo o horário da inicial, se dele não se desincumbir, exceto quanto ao intervalo intrajornada, cujo ônus probatório ainda pertence à parte autora.

COMENTÁRIOS: Alternativa "B". A situação narrada, de que foram apresentados cartões de ponto com variações nos horários de entrada e saída – cartões britânicos, portanto – encontra-se prevista na jurisprudência do TST, sendo muito utilizada pelas bancas nas provas de processo do trabalho. A súmula que trata da matéria é a de nº 338, abaixo transcrita em seu inciso III, que trata mais especificamente da questão:

"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”.

Esses cartões britânicos, sem qualquer variação no horário de entrada e saída, são considerados fraudulentos, razão pela qual aplica-se uma penalidade processual ao reclamado, que é a inversão do ônus da prova. Agora, com a penalidade imposta, passa a ser do empregador o ônus de provar que a jornada descrita pelo empregado na petição inicial não é verdadeira. Se o reclamado não se desincumbir desse ônus, ou seja, se não convencer o Magistrado acerca das suas alegações, prevalecerá a jornada descrita na petição inicial, inclusive em relação à alegação de inexistência de intervalo, conforme dito na letra “B”.

30 - Q224850 (Prova: FGV - 2012 - OAB - Exame de Ordem Unificado - VI - Primeira Fase / Direito Processual do Trabalho / Partes e Procuradores;)

Quanto à nomeação de advogado na Justiça do Trabalho, com poderes para o foro em geral, é correto afirmar que

- a) na Justiça do Trabalho, a nomeação de advogado com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada mediante simples registro na ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado e com a anuência da parte representada.
- b) as partes que desejarem a assistência de advogado sempre deverão outorgar poderes para o foro em geral por intermédio de instrumento de mandato, com firma devidamente reconhecida.
- c) na Justiça do Trabalho, o advogado pode atuar sem que lhe sejam exigidos poderes outorgados pela parte, haja vista o princípio do *jus postulandi*.
- d) somente o trabalhador poderá reclamar na Justiça do Trabalho sem a necessidade de nomeação de advogado, uma vez que o princípio do *jus postulandi* somente se aplica à parte hipossuficiente.

COMENTÁRIOS: Alternativa “A”. A questão trata do denominado *mandato tácito* ou *apud acta*, que é aquele que surge com a inserção do nome do Advogado na ata de audiência. Mesmo que a parte não tenha assinado um documento denominado procuração para o Advogado, ele pode atuar em nome da parte com a procuração (mandato) tácita. Basta que o nome do causídico seja inserido como Advogado da parte na ata de audiência. Esse mandato tácito outorga os poderes gerais ao Advogado, conforme art. 791, §3º da CLT, que será transcrito, mas que foi reproduzido na letra “A” da questão.

“A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada”.

Desejo que vocês realizem os seus sonhos, passem no Exame de Ordem e sigam o seu caminho profissional, sejam como Advogados ou qualquer outra carreira que lhes traga felicidade.

Bons estudos.

Abraços

Bruno Klippel

Vitória/ES

brunoklippel@estrategiaconcursos.com.br

<https://www.facebook.com/bruno.klippel>