

CEM

CADERNO DE EXERCÍCIOS *MASTER*

Direito do Trabalho

Analista Judiciário
TRT

Banca: FCC

SUMÁRIO

Relação de Trabalho e Relação de Emprego.....	3
Contrato de Trabalho.....	7
Relações Especiais de Trabalho.....	21
Extinção do contrato de trabalho.....	24
Estabilidade e Garantias.....	31
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.....	36
Proteções Especiais.....	39
Insalubridade e Periculosidade.....	42
Responsabilidade Trabalhista.....	48
Greve.....	52
Gabarito.....	56

Relação de Trabalho e Relação de Emprego

1) FCC - AJ TRT2/TRT 2/Judiciária/2014

Considere as assertivas:

I. As instituições beneficentes, para os efeitos da relação de emprego, são equiparadas ao empregador quando admitirem trabalhadores como empregados.

II. Não há solidariedade pelas obrigações trabalhistas entre as empresas de um grupo econômico quando cada qual é dotada de personalidade jurídica própria.

III. Embora o empregado doméstico não desempenhe atividade econômica, diversos direitos atribuídos aos trabalhadores urbanos são garantidos aos trabalhadores domésticos, como, por exemplo, férias, 13º salário, aviso-prévio.

IV. O trabalho temporário difere da relação de emprego por ser exercido sem subordinação e sem onerosidade.

V. O constituinte assegurou aos empregados rurais os mesmos direitos dos empregados urbanos.

Está correto o que consta APENAS em

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

2) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Apoio Especializado/2015

A legislação trabalhista/previdenciária dos trabalhadores do setor privado regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a legislação dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, têm como ponto comum:

- a) a aposentadoria por invalidez deve ser precedida de licença para tratamento de saúde por, no mínimo, 24 meses.
- b) no caso de natimorto é necessário exame médico da trabalhadora decorridos trinta dias do parto.
- c) a notificação e prova do acidente de trabalho em serviço será feita no prazo de até dez dias do infortúnio.
- d) licença para tratamento de saúde que exceder o prazo de 120 dias no período de 12 meses dispensa junta médica oficial.
- e) necessidade dos trabalhadores serem submetidos a exames médicos periódicos, conforme regulamentação.

3) FCC - AJ TRT14/TRT 14/Judiciária/2016

Quanto aos institutos jurídicos denominados “relação de trabalho” e “relação de emprego” é correto

afirmar:

- a) A relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho.
- b) Possuem características idênticas, podendo se afirmar que são expressões sinônimas.
- c) A relação de trabalho é modalidade derivada da relação de emprego.
- d) Não há relação de trabalho se não houver relação de emprego.
- e) São institutos independentes e não guardam nenhuma relação entre si.

4) FCC - AJ TRT2/TRT 2/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

No que tange aos poderes atribuídos ao empregador no contrato de trabalho é INCORRETO afirmar:

- a) No exercício pelo empregador do poder disciplinar, a suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos não importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.
- b) A punição do empregado, para ser considerada válida, deve ser precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.
- c) O exercício pelo empregador do seu poder de controle ou fiscalizatório não deve implicar violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem do em pregado.
- d) O estabelecimento pelo empregador de regulamento de empresa ou de plano de cargos e salários caracteriza exteriorização do seu poder de organização.
- e) O poder disciplinar do empregador não pode ser exercido de forma ilimitada e não pode caracterizar arbitrariedade ou abuso de direito.

5) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Administrativa/2013

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT prevê requisitos indispensáveis para configuração do contrato individual de trabalho, que é o acordo tácito ou expresso, correspondente a uma relação de emprego. Assim, conforme normas legais, NÃO é requisito da relação de emprego:

- a) exclusividade na prestação dos serviços.
- b) não eventualidade dos serviços.
- c) onerosidade dos serviços prestados.
- d) prestação pessoal dos serviços.
- e) subordinação jurídica do empregado ao empregador.

6) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Judiciária/2013

Os salários devem ser pagos ao empregado, independentemente da empresa ter auferido lucros ou prejuízos, uma vez que os riscos da atividade econômica pertencem única e exclusivamente ao empregador. Tal assertiva baseia-se no requisito caracterizador da relação de emprego denominado

- a) pessoalidade.
- b) alteridade.
- c) não eventualidade.
- d) onerosidade.
- e) subordinação.

7) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/2013

Quanto aos sujeitos da relação de emprego, ou seja, empregado e empregador, conforme normas contidas na CLT,

- a) a empresa individual e as instituições sem finalidade lucrativa não podem admitir trabalhadores como

empregados, exceto na qualidade de domésticos, em razão da ausência de sua finalidade lucrativa.

b) poderá haver distinção relativa à espécie de emprego e à condição do trabalhador, bem como entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

c) o empregador poderá, em algumas circunstâncias especiais previstas em lei, dividir os riscos da atividade econômica com o empregado, não os assumindo integralmente.

d) haverá distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, mesmo que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

e) havendo formação de grupo econômico, para os efeitos da relação de emprego, serão solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

8) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Administrativa/2013

Conforme previsto em lei, a existência da relação de emprego somente se verifica quando estiverem presentes algumas características, dentre as quais NÃO se inclui a

a) continuidade.

b) pessoalidade.

c) onerosidade.

d) subordinação.

e) exclusividade.

9) FCC - AJ TRT16/TRT 16/Judiciária/2014

Considere as seguintes hipóteses: A empresa "A" passa a exigir que seus empregados trabalhem de uniforme e a empresa "B" muda o maquinário da empresa para se adequar às modificações tecnológicas. Estes casos são exemplos de jus variandi

a) extraordinário.

b) ordinário.

c) ordinário e extraordinário, respectivamente.

d) extraordinário e ordinário, respectivamente.

e) indireto e extraordinário, respectivamente.

10) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

A doutrina que orienta a disciplina do Direito do trabalho prevê distinções entre os institutos da relação de trabalho e relação de emprego. Configura relação de emprego

a) o trabalho realizado de forma eventual.

b) a prestação de serviços autônomos.

c) o contrato individual de trabalho.

d) a realização do estágio não remunerado.

e) o serviço prestado por voluntários.

11) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Administrativa/2013

A Consolidação das Leis do Trabalho apresenta normas que regulam os sujeitos do contrato individual de trabalho, conceituando e caracterizando o empregado e o empregador. Segundo essas normas, é INCORRETO afirmar:

a) A empresa principal será responsável subsidiária em relação às subordinadas, em caso de formação de

grupo econômico para os efeitos da relação de emprego.

b) O empregador assume os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal dos serviços do empregado.

c) O empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob a dependência do empregador que lhe remunera.

d) O empregador não poderá fazer distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

e) As alterações na estrutura jurídica da empresa, como, por exemplo, a mudança do quadro societário, não afetarão os direitos adquiridos por seus empregados.

12) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2015

Anacleto, policial militar, trabalhou para a empresa Indústria Mundo Novo Ltda. como agente de segurança, nos horários em que não estava a serviço da corporação militar. Na referida empresa, Anacleto cumpria expressamente as ordens emanadas da direção, recebia um salário mensal, e trabalhava de forma contínua e ininterrupta, todas as vezes que não estava escalado na corporação. Considerando a situação apresentada,

a) estando presentes as características da relação de emprego, existe vínculo empregatício entre a empresa Indústria Mundo Novo Ltda. e Anacleto, porém a situação de militar de Anacleto impede o reconhecimento desse vínculo.

b) não existe vínculo empregatício entre a empresa Indústria Mundo Novo Ltda. e Anacleto, já que o trabalho prestado por Anacleto para essa empresa ocorria apenas nas ocasiões em que Anacleto não estava escalado na corporação, caracterizando, portanto, trabalho eventual.

c) não existe vínculo empregatício entre a empresa Indústria Mundo Novo Ltda. e Anacleto, já que o trabalho prestado por Anacleto para essa empresa constitui trabalho autônomo.

d) o vínculo de emprego entre a empresa Indústria Mundo Novo Ltda. e Anacleto somente pode ser reconhecido nos períodos em que Anacleto não estava escalado na corporação e em que houve trabalho efetivo em favor da empresa Indústria Mundo Novo Ltda.

e) estando presentes as características da relação de emprego, é legítimo o reconhecimento do vínculo de emprego entre a empresa Indústria Mundo Novo Ltda. e Anacleto, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no estatuto do policial militar.

13) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Judiciária/2015

Maria, durante três anos, prestou serviços ao Clube de Mães Madalena Arraes, que é uma entidade sem fins lucrativos instituída para desenvolver atividades culturais e filantrópicas com a comunidade carente. Cumpria jornada de trabalho diário das 8 às 17 horas, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, devidamente controlada, e, enquanto estava trabalhando era obrigada a usar uniforme. Entregava relatórios semanais sobre as suas atividades e os resultados obtidos com as crianças e recebia mensalmente um valor fixo pelo trabalho prestado.

Em relação à situação descrita,

a) presentes as características da relação de emprego na relação mantida entre Maria e o Clube de Mães, deve ser reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, não sendo óbice para tal reconhecimento o fato de o Clube de Mães ser entidade filantrópica sem finalidade lucrativa.

b) embora presentes as características da relação de emprego, o fato de o Clube de Mães ser entidade filantrópica sem finalidade lucrativa impede o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes.

c) somente seria possível o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes se presente a

subordinação de Maria em relação ao Clube de Mães, o que não se verifica no presente caso.

d) os serviços prestados à entidade sem fins lucrativos, desde que instituída para desenvolver atividades culturais e filantrópicas, não caracteriza vínculo de emprego, mas sim trabalho voluntário, sendo irrelevante estarem presentes as características da relação de emprego.

e) a finalidade lucrativa do empregador e o recebimento de participação do trabalhador nesse lucro é essencial para a caracterização do vínculo de emprego.

14) FCC - AJ TRT4/TRT 4/Judiciária/2015

A relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é uma espécie. Dentre os requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho que caracterizam a relação empregatícia, NÃO está inserida a

- a) subordinação jurídica do trabalhador ao empregador.
- b) infungibilidade em relação ao obreiro.
- c) eventualidade dos serviços prestados.
- d) onerosidade da relação contratual.
- e) prestação dos serviços por pessoa física ou natural.

15) FCC - AJ TRT14/TRT 14/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

Thales prestou serviços à empresa Celestial Produções pelo prazo de 10 meses. Para que se configure o vínculo empregatício, ou seja, relação de emprego, entre as partes referidas é necessário que se comprovem os seguintes requisitos legais:

- a) Boa fé contratual, autonomia, onerosidade, pessoalidade e eventualidade.
- b) Exclusividade, onerosidade e habitualidade.
- c) Subordinação, imprescindibilidade, indisponibilidade e irrenunciabilidade.
- d) Pessoalidade na prestação dos serviços, subordinação jurídica, não eventualidade e onerosidade.
- e) Subordinação econômica, comutatividade com divisão dos riscos, continuidade e exclusividade.

Contrato de Trabalho

16) FCC - AJ TRT1/TRT 1/Administrativa/2013

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

- a) A mudança na propriedade da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.
- b) A alteração na estrutura jurídica da empresa afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.
- c) A alteração na estrutura jurídica da empresa afetará os direitos adquiridos por seus empregados.
- d) A responsabilidade das empresas integrantes de grupo econômico em relação aos direitos dos empregados é subsidiária.
- e) Poderá ser solidária ou subsidiária a responsabilidade das empresas integrantes de grupo econômico não formalizado nos termos da lei, pelos direitos dos empregados.

17) FCC - AJ TRT2/TRT 2/Administrativa/2014

No tocante a alteração do contrato de trabalho, considere:

- I. É lícita a transferência do empregado quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar.
- II. Não se considera transferência a que não acarretar necessariamente mudança de domicílio do empregado.
- III. Não se considera alteração unilateral do contrato de trabalho a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.
- IV. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Está correto o que consta em

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

18) FCC - AJ TRT2/TRT 2/Administrativa/2014

De acordo com a previsão legal, para fins de contratação, o empregador não poderá exigir do empregado comprovação de experiência prévia no mesmo tipo de atividade por tempo superior a

- a) 6 meses.
- b) 1 ano.
- c) 8 meses.
- d) 3 meses.
- e) 4 meses.

19) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

O empregador é um dos sujeitos da relação de emprego, com definição legal contida na Consolidação das Leis do Trabalho. Sobre tal figura do contrato de trabalho é correto afirmar que

- a) havendo formação de grupo econômico, a responsabilidade da empresa controladora do grupo em relação aos direitos trabalhistas de empregados das empresas subordinadas é subsidiária.
- b) em caso de sucessão de empregadores, os contratos de trabalho são interrompidos, iniciando-se novo vínculo de emprego com os sucessores.
- c) o empregador deverá assumir, exclusivamente, todos os riscos da atividade econômica, não podendo transferi-los aos empregados.
- d) tanto no caso de grupo econômico como em situação de sucessão de empregadores não incidirá responsabilidade solidária ou subsidiária por débitos trabalhistas.
- e) as instituições de beneficência sem fins lucrativos, em nenhuma situação se equiparam ao empregador para efeitos da relação de emprego.

20) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

O contrato individual de trabalho é a pactuação que se ajusta entre as partes e que corresponde à relação

de emprego. Sobre tal pacto laboral, é correto afirmar que

- a) o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, será considerado como de prazo determinado.
- b) o contrato por prazo determinado na modalidade de experiência poderá ter duração máxima de 120 (cento de vinte) dias.
- c) o contrato de trabalho por prazo determinado em se tratando de atividades empresariais de caráter transitório não poderá ser estipulado por mais de 6 (seis) meses.
- d) o contrato de experiência que for prorrogado, ainda que dentro do seu prazo máximo previsto em lei, passará a vigorar sem determinação de prazo.
- e) as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, sem qualquer limitação, em razão dos princípios da boa-fé e da liberdade contratual.

21) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Administrativa/2014

O contrato de trabalho por prazo determinado, prorrogado mais de uma vez,

- a) é nulo de pleno direito.
- b) deve ser registrado no Ministério do Trabalho e Emprego.
- c) rescinde-se pelo decurso do prazo.
- d) torna-se anulável.
- e) passa a vigorar sem determinação de prazo.

22) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Apoio Especializado/Medicina do Trabalho/2013

Define-se como assédio moral:

- a) Estado biológico gerado por situações sociais e sociopsicológicas, constituído tanto pelo agente estressante quanto pela reação do organismo submetido à ação do agente estressante.
- b) Conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.
- c) Comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os, com total falta de respeito.
- d) Atitude agressiva pontual do empregador, mesmo que tenha provocado consequências especialmente graves para a vítima, gerando uma situação de reatividade e impulsividade, gerando um ato de violência.
- e) Trabalho em um espaço ruim, mal iluminado e mal instalado, levando a uma sobrecarga de trabalho e um desgaste excessivo ou decisões que levem à transferências ou mudanças de função previstas no contrato de trabalho.

23) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Judiciária/2014

Empregado e empregador celebram contrato individual de trabalho pelo prazo de 9 (nove) meses, para a execução de serviço de natureza transitória. Ao término do contrato prorrogam-no por mais 9 (nove) meses e, novamente, ao término deste, estabelecem nova prorrogação por mais 6 (seis) meses. Em decorrência da situação acima descrita, o contrato por prazo determinado

- a) será válido, tendo em vista que sua duração total não ultrapassou o limite máximo de duração de dois anos.
- b) será válido, tendo em vista que foi celebrado para execução de serviço de natureza transitória, não

tendo relevância na análise da sua validade o número de prorrogações realizadas.

- c) será nulo, tendo em vista que foi prorrogado mais do que uma vez, razão pela qual não gera nenhum efeito jurídico para as partes.
- d) será nulo, em razão de ter sido prorrogado mais do que uma vez, salvo se a última prorrogação se deu em razão da necessidade de execução de serviços especializados.
- e) passará a vigorar sem determinação de prazo, tendo em vista que foi prorrogado mais de uma vez.

24) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Judiciária/2014

Sobre contrato de trabalho, considere:

- I. É um contrato de direito público devido à inexistência de autonomia de vontade na sua celebração.
- II. É concluído, como regra, intuito personae em relação à pessoa do empregador.
- III. É um contrato sucessivo. A relação jurídica de emprego é uma relação de débito permanente em que entra como elemento típico a continuidade da relação.
- IV. É um contrato consensual. A lei, via de regra, não exige forma especial para sua validade.
- V. A celebração por prazo determinado é sempre possível, desde que as partes estipulem, e estando o empregado assistido pelo respectivo sindicato.

Está correto o que consta APENAS em

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

25) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/2013

Analisando os requisitos e distinções entre os institutos da relação de trabalho e da relação de emprego, nos termos da doutrina e da legislação brasileira,

- a) contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
- b) toda relação de trabalho é caracterizada como relação de emprego, sendo que o contrário não é verdadeiro.
- c) trabalho realizado de forma eventual constitui-se em uma das modalidades de contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
- d) o vínculo formado entre empregado e empregador é uma relação de trabalho que não possui natureza jurídica contratual, conforme previsão expressa da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
- e) o trabalhador avulso é uma das espécies de empregado, embora não haja igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

26) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que o contrato individual de trabalho corresponde à relação de emprego, além de criar normas classificando e atribuindo características ao contrato. Segundo essas

regras,

- a) o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses no mesmo tipo de atividade, para fins de contratação.
- b) o contrato individual de trabalho poderá ser acordado somente de forma expressa e por escrito, podendo, em qualquer situação ser firmado por prazo determinado ou indeterminado.
- c) o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de quatro anos, podendo ser prorrogado por até duas vezes, dentro desse período.
- d) o contrato de experiência é uma das modalidades legais de contrato por prazo determinado e não poderá exceder seis meses.
- e) a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados, se constituindo uma nova relação de emprego a partir da alteração.

27) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

A empresa Beta Transportes pretende contratar um empregado para exercer as funções de auditor contábil, por prazo determinado, apenas para a realização de auditoria em sua contabilidade, visto que pretende encerrar suas atividades. Nessa situação, de acordo com as normas trabalhistas,

- a) não será possível realizar contrato por prazo determinado visto que tal modalidade não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho.
- b) será possível a contratação por prazo determinado apenas na modalidade de trabalho temporário, por intermédio de empresa interposta, pelo prazo máximo de 120 dias.
- c) poderá ser firmado contrato por prazo determinado em razão de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.
- d) a lei prevê apenas a modalidade de determinação de prazo em contrato de experiência de prazo máximo de 1 ano, o que não se enquadra na situação.
- e) é possível a contratação por prazo determinado por no máximo 90 dias, desde que o prazo inicial seja de 30 dias, sujeito a mais duas prorrogações pelo mesmo prazo.

28) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Administrativa/2013

Os contratos individuais de trabalho, quanto à duração, classificam-se em contratos por prazo determinado ou indeterminado. Sobre eles, é correto afirmar que

- a) o prazo indeterminado para a contratação é a regra, constituindo-se em exceção legal a contratação por prazo determinado.
- b) o contrato por prazo determinado poderá ser firmado por mero ajuste de vontade das partes, independentemente de sua finalidade.
- c) os contratos por prazo determinado poderão ser firmados por, no máximo, quatro anos, sendo possíveis duas prorrogações dentro desse prazo.
- d) o contrato a termo na modalidade de contrato de experiência não poderá ultrapassar 120 dias, podendo ser estipulado por até quatro períodos de 30 dias cada um.
- e) a lei não prevê o pagamento de indenização para a hipótese de rescisão sem justa causa de forma antecipada, para o contrato por prazo determinado.

29) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2015

No que tange ao contrato de experiência,

- a) trata-se de um período inicial do contrato por prazo indeterminado, havendo, contudo, regras especiais aplicáveis em razão da precariedade da relação laboral no aludido período.

- b) não se concebe hipótese de prorrogação do seu prazo, já que, em tal caso, o contrato se descaracterizaria.
- c) o seu prazo máximo de duração é de 60 dias, prorrogável uma única vez.
- d) pode ser prorrogado uma única vez, desde que respeitado o limite máximo de duração de 90 dias.
- e) somente pode ser celebrado excepcionalmente, nas hipóteses em que o empregado vai ocupar cargo de confiança, sendo necessária uma avaliação prévia de sua conduta pelo empregador.

30) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Administrativa/2013

Com fundamento nas disposições da CLT, em relação ao contrato de trabalho por prazo determinado, o mesmo

- a) não é admitido pelo ordenamento jurídico brasileiro.
- b) pode ser prorrogado, tácita ou expressamente, por no máximo três vezes.
- c) pode ser celebrado livremente pelas partes, para qualquer tipo de atividade empresarial.
- d) não poderá ser estipulado por mais de 2 anos, ou, no caso de contrato de experiência, não poderá ser estipulado por mais de 90 dias.
- e) será considerado por prazo indeterminado se suceder, dentro de um ano, a outro contrato por prazo determinado.

31) FCC - AJ TRT16/TRT 16/Administrativa/2014

O contrato individual de trabalho

- a) poderá ser acordado expressamente, verbalmente ou por escrito, sendo vedado o acordo tácito, e por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.
- b) deverá ser acordado expressamente por escrito e poderá ser por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia no mesmo tipo de atividade.
- c) deverá ser acordado expressamente por escrito e inicialmente, sempre por prazo determinado (contrato de experiência) e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 90 (noventa) dias no mesmo tipo de atividade.
- d) poderá ser acordado tacitamente porque se presume existente e por prazo indeterminado quando constatada a prestação de serviços e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia no mesmo tipo de atividade.
- e) poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado e o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

32) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Judiciária/2015

O contrato de trabalho é

- I. um contrato de direito público, devido à forte limitação sofrida pela autonomia da vontade na estipulação de seu conteúdo.
- II. concluído, como regra, intuito personae em relação à pessoa do empregador.
- III. um contrato sinalagmático.

IV. um contrato sucessivo. A relação jurídica de emprego é uma “relação de débito permanente”, em que entra como elemento típico a continuidade, a duração.

V. um contrato consensual. A lei, via de regra, não exige forma especial para sua validade.

Considerando as proposições acima, está correto o que consta APENAS em

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

33) FCC - AJ TRT1/TRT 1/Administrativa/2013

Sobre a alteração do contrato de trabalho é INCORRETO afirmar:

- a) Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.
- b) Nos contratos de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.
- c) O empregador pode transferir o empregado, independentemente de sua concordância, quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que o mesmo trabalhar, sendo que a recusa à transferência por parte do mesmo implica em dispensa por justa causa.
- d) As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.
- e) Em caso de transferência provisória o empregado receberá adicional nunca inferior a vinte e cinco por cento do salário, enquanto durar essa situação.

34) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Administrativa/2013

Por força de disposições contidas na CLT, as condições ajustadas entre as partes nos contratos individuais de trabalho

- a) podem ser alteradas de maneira unilateral pelo empregador, ainda que resulte dessa modificação prejuízo indireto ao trabalhador, diante do poder de direção do empregador.
- b) não podem ser alteradas em nenhuma hipótese diante do princípio da continuidade do contrato de trabalho.
- c) podem ser alteradas por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não causem prejuízos diretos ou indiretos ao empregado.
- d) podem ser alterados por mútuo consentimento mesmo que causem prejuízos apenas indiretos ao empregado.
- e) não podem ser alteradas em relação ao local de trabalho e a reversão de cargo de confiança sem a participação do sindicato dos trabalhadores.

35) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Judiciária/2013

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva está fundamentado na regra segundo a qual os contratos devem ser cumpridos. Nessa seara, observadas as normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, é INCORRETO afirmar que

- a) é lícita a alteração das condições do contrato de trabalho por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.
- b) não se considera transferência a alteração do local de trabalho que não acarretar necessariamente a mudança no domicílio do empregado.
- c) é lícita a transferência de local de trabalho quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.
- d) é lícita a determinação do empregador para que seu empregado volte ao cargo efetivo que ocupava anteriormente, deixando de exercer função de confiança.
- e) o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da contratada, pagando adicional de transferência de 20% (vinte por cento) do salário, correndo por conta do trabalhador as despesas resultantes da transferência.

36) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

Só é admissível a alteração do contrato de trabalho quando

- a) feita por mútuo acordo entre as partes.
- b) não seja prejudicial ao empregado.
- c) feita por mútuo acordo entre as partes e, concomitantemente, não seja prejudicial ao empregado.
- d) autorizada pelo sindicato, em negociação coletiva.
- e) autorizada pelo sindicato, mediante homologação do ajuste, se prejudicial ao empregado.

37) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Administrativa/2014

As despesas resultantes da transferência do empregado devem ser pagas

- a) exclusivamente pelo empregador.
- b) exclusivamente pelo empregado.
- c) pelo empregador, desde que haja no contrato de trabalho condição de transferibilidade.
- d) pelo empregado apenas nos casos expressamente previstos em lei e pelo empregador nos demais casos em geral.
- e) metade pelo empregado e metade pelo empregador.

38) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/2013

A CLT possui regramento próprio, disciplinando as alterações das cláusulas pactuadas inicialmente nos contratos de trabalho. Conforme tais normas,

- a) a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados, exceto os detentores de estabilidade.
- b) o empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exerce na empresa, terá garantida a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior.
- c) a alteração das condições nos contratos individuais de trabalho só é lícita por mútuo consentimento, ainda que resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, em face da sua anuência.
- d) o empregador fica proibido de transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, mesmo que a transferência não acarrete necessariamente a mudança do domicílio do trabalhador.
- e) o empregador não pode transferir o empregado de local de trabalho, ainda que ocorra a extinção do estabelecimento em que ele trabalha, devendo nesse caso rescindir o contrato com o pagamento das verbas rescisórias devidas.

39) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

Acerca das normas legais referentes às alterações, suspensões e interrupções dos contratos individuais do trabalho,

- a) a alteração das condições contratuais só será lícita se houver mútuo consentimento, ainda que venha resultar, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado que consentiu com as alterações.
- b) não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.
- c) é vedada a transferência do empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, ainda que ocorra a extinção do estabelecimento em que ele trabalhava.
- d) nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento sempre será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.
- e) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, por se tratar de alteração contratual, constitui motivo justo para rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

40) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Administrativa/2013

Dorival, empregado da empresa “AAA Ltda”, recebeu ordens de seu superior hierárquico, para retornar ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício da função de confiança, que estava exercendo. Neste caso, esta modificação unilateral do contrato de trabalho é

- a) vedada, uma vez que é exigido para qualquer alteração no contrato de trabalho previsão expressa em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo coletivo e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.
- b) vedada, uma vez que é exigido para qualquer alteração no contrato de trabalho mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.
- c) vedada, uma vez que é exigido para qualquer alteração no contrato de trabalho no mínimo previsão expressa em Convenção Coletiva de Trabalho.
- d) possível, desde que esta alteração seja homologada no sindicato da categoria, comprovando-se a inexistência de prejuízo ao empregado.
- e) possível, havendo dispositivo expresso na Consolidação das Leis do Trabalho.

41) FCC - AJ TRT16/TRT 16/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

A empresa X Ltda. localizada na cidade de São Luís possui filial em Alcântara. Tendo em vista que parte da filial foi acometida por um incêndio, danificando arquivos importantes, a empresa irá transferir unilateralmente três empregados de sua matriz para ajudar na restauração dos arquivos danificados. Neste caso, considerando que ocorrerá necessariamente a mudança de domicílio, a empresa X Ltda.

- a) poderá transferir desde que haja consentimento expresso dos empregados, bem como efetue o pagamento do adicional de transferência nunca inferior a 25%.
- b) não poderá transferir, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho veda qualquer transferência unilateral, sem o consentimento do empregado, independentemente do pagamento de qualquer adicional.
- c) poderá transferir independentemente do consentimento dos empregados, desde que seja provisória, e que efetue o pagamento do adicional de transferência nunca inferior a 30%.
- d) poderá transferir desde que haja consentimento expresso dos empregados, bem como efetue o pagamento do adicional de transferência nunca inferior a 30%.
- e) poderá transferir independentemente do consentimento dos empregados, desde que seja provisória, e

que efetue o pagamento do adicional de transferência nunca inferior a 25%.

42) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Judiciária/2013

Hércules firmou contrato de trabalho com uma empresa de consultoria em informática para trabalhar no município de Goiânia. Há uma cláusula contratual prevendo como condição do seu trabalho a possibilidade de transferência. Após três meses, o empregado foi transferido para a filial da empresa localizada na cidade de Catalão, por real necessidade do serviço, permanecendo nesse novo local por quatro meses e retornando a Goiânia. Nessa situação, é correto afirmar que

- a) a transferência é lícita, mesmo que não houvesse consentimento do trabalhador, em razão da real necessidade dos serviços do empregador, e pelo seu poder de direção.
- b) somente se houvesse o pagamento de adicional de transferência no importe de 20% sobre o valor do seu salário é que seria considerada lícita a transferência.
- c) a transferência não é lícita porque causou prejuízos ao trabalhador em relação ao seu convívio familiar, sendo nula a cláusula de alteração contratual e devida uma indenização.
- d) a transferência ocorreu de forma lícita ante a cláusula contida no contrato prevendo essa condição de alteração contratual em razão da real necessidade de serviço.
- e) a lei trabalhista não considera transferência ilícita aquela que resultar em mudança de municípios dentro do mesmo Estado da Federação.

43) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

Nos contratos individuais de trabalho são estipuladas cláusulas que devem ser cumpridas pelas partes. Sobre esse pacto original, nos termos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho,

- a) não é possível qualquer alteração nas cláusulas do contrato de trabalho, sob pena de se considerar rescindido o pacto e ter por início um novo contrato.
- b) as alterações contratuais são possíveis, desde que ocorram por mútuo consentimento e não causem prejuízos, diretos ou indiretos, ao empregado.
- c) apenas as alterações na estrutura jurídica da empresa e na sua propriedade afetarão os contratos de trabalho, fazendo iniciar-se nova pactuação.
- d) as alterações de função, local e horário de trabalho serão permitidas, desde que ocorra aumento salarial, independentemente da anuência do empregado.
- e) nenhuma mudança de local de trabalho será permitida sem o consentimento do empregado, ainda que para outro estabelecimento da empresa localizado no mesmo município.

44) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2015

Rafael, empregado exercente de cargo de confiança da empresa Estrela do Sul Ltda., com sede no Paraná, foi transferido para a filial da empresa em Minas Gerais. Quanto à referida transferência,

- a) a mesma só será válida caso tenha decorrido de real necessidade de serviço, não sendo necessária a anuência do empregado se tal condição tenha se verificado.
- b) a mesma só será válida caso tenha decorrido de real necessidade de serviço e caso tenha havido anuência expressa do empregado.
- c) a mesma será válida independentemente da existência de real necessidade de serviço e de anuência do empregado, tendo em vista o mesmo ocupar cargo de confiança.
- d) a mesma será válida independentemente de existir necessidade de serviço, mas sempre dependerá da anuência do empregado.
- e) em virtude de o empregado exercer cargo de confiança, a mesma será válida, desde que seja provisória.

45) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Judiciária/2015

Relativamente às alterações do contrato de trabalho,

- a) é considerada alteração unilateral vedada por lei a determinação do empregador para que o empregado com mais de dez anos no exercício de função de confiança, reverta ao cargo efetivo anteriormente ocupado.
- b) o empregador pode, sem a anuência do empregado exercente de cargo de confiança, transferi-lo, com mudança de domicílio, para localidade diversa da que resultar do contrato de trabalho, independentemente de real necessidade de serviço.
- c) o adicional de 25% do salário do empregado é devido nas hipóteses de transferência provisória e definitiva.
- d) a extinção do estabelecimento não é causa de transferência do empregado, sendo obrigatória, nesse caso, a extinção do contrato de trabalho.
- e) o empregador pode, sem a anuência do empregado cujo contrato de trabalho tenha condição, implícita ou explícita de transferência, transferi-lo, com mudança de domicílio, para localidade diversa da que resultar do contrato, desde que haja real necessidade de serviço.

46) FCC - AJ TRT4/TRT 4/Judiciária/2015

O jus variandi é um conceito doutrinário embasado na faculdade-poder conferida ao empregador de dirigir a prestação de serviços, como reflexo do “dirigismo contratual”, nos termos previstos no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, conforme a doutrina, a legislação e a jurisprudência sumulada do TST, o jus variandi será exercido de forma lícita em caso de

- a) alteração do horário de trabalho noturno para diurno, ocasionando ao empregado apenas o prejuízo material da supressão do pagamento de adicional noturno.
- b) redução salarial por motivo de crise econômica da empresa para evitar demissão, independente de acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- c) transferência do empregado, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, sem o suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.
- d) supressão da jornada extraordinária prestada com habitualidade durante dois anos sem assegurar ao empregado o direito à indenização em razão das horas suprimidas.
- e) transferência do empregado contratado com cláusula explícita de transferência, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, implicando em mudança de domicílio, independente da comprovação de real necessidade do serviço.

47) FCC - AJ TRT23/TRT 23/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

Considerando o entendimento jurisprudencial pacífico sobre alteração do contrato de trabalho,

- a) as cláusulas do novo regulamento instituído pela empresa atingem os contratos de trabalho de todos os empregados, não caracterizando alteração contratual ilícita, tendo em vista que decorre do legítimo exercício do poder de direção do empregador.
- b) empregado que trabalha há cinco anos no período noturno e é transferido pelo empregador para o período diurno terá o adicional noturno incorporado à remuneração, sob pena de restar caracterizada redução salarial e ofensa ao direito adquirido.
- c) havendo diminuição do número de alunos, a redução da carga horária do professor é válida, não caracterizando alteração contratual ilícita, tendo em vista que o valor da hora-aula não sofre redução.
- d) é ilícita a alteração da jornada de trabalho, com o retorno à jornada inicialmente contratada, de

servidor público da Administração direta.

e) a prescrição a ser considerada em ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do contrato de trabalho é a parcial, salvo quando a parcela esteja assegurada por lei, quando então deve ser considerada a prescrição total.

48) FCC - AJ TRT14/TRT 14/Judiciária/2016

Os contratos individuais de trabalho são bilaterais e consensuais. Entretanto é possível ocorrer alterações, suspensão e interrupção desses contratos, sendo correto que:

a) Será sempre lícita a alteração unilateral das condições contratuais quando houver comprovada dificuldade financeira econômica do empregador e a prévia comunicação ao sindicato da categoria profissional.

b) É considerada alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

c) Havendo suspensão ou interrupção do contrato, ao empregado afastado não serão asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia a empresa.

d) É lícita a transferência do empregado para localidade diversa da que resultar do contrato acarretando a mudança de domicílio, mesmo sem a sua anuência, quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

e) A aposentadoria por invalidez não interrompe ou suspende, mas sim extingue o contrato de trabalho, ainda que o empregado recupere em 5 anos a sua capacidade laborativa e seja cancelada a sua aposentadoria pelo INSS, não ficando obrigado o empregador ao pagamento de indenização.

49) FCC - AJ TRT1/TRT 1/Judiciária/Execução de Mandados/2013

Em relação à suspensão e à interrupção do contrato de trabalho, de acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho, é correto afirmar que

a) a suspensão do empregado por mais de trinta dias consecutivos importa em rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

b) o empregado que for aposentado por invalidez terá interrompido seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis previdenciárias para a efetivação do benefício.

c) ao empregado afastado do emprego são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

d) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar não constituirá motivo para a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, podendo este, porém, sofrer alterações caso o afastamento perdure por mais de seis meses.

e) o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de três a seis meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

50) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

O empregado pode deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário,

a) até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho, viva sob sua dependência econômica.

b) até cinco dias consecutivos, em virtude de casamento.

c) por dez dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.

d) nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas em cursos de ensino superior.

e) por dois dias, consecutivos ou não, em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

51) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Administrativa/2014

Com relação à suspensão e interrupção do contrato de trabalho,

- a) na suspensão do contrato de trabalho não há trabalho, mas há salário e conta-se tempo de serviço.
- b) na interrupção do contrato de trabalho não há trabalho, mas há salário e conta-se tempo de serviço.
- c) na interrupção do contrato de trabalho não há trabalho, não há salário e não se conta tempo de serviço.
- d) não há diferença entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho.
- e) cessada a interrupção do contrato de trabalho ao empregado, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido asseguradas aos demais empregados, o que não ocorre na suspensão do contrato de trabalho.

52) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Judiciária/2014

Sobre as regras relativas à suspensão e à interrupção do contrato de trabalho, considere:

I. O afastamento do empregado em razão de licença sem vencimentos é hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

II. Em caso de afastamento por doença, pela previdência social, por um período de seis meses, ainda que descontínuos, no curso do período aquisitivo de férias, o empregado perde o direito ao gozo da aquelas férias.

III. O afastamento da empregada em gozo de licença maternidade, constitui suspensão do contrato de trabalho.

IV. O afastamento do empregado nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas para ingresso em estabelecimento de ensino superior, suspende o contrato de trabalho.

Está correto o que consta em

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

53) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Judiciária/2013

Alice, Fabiana e Vera são empregadas da empresa "XXZ Ltda.". As três empregadas recebem, além do salário mensal, assistência médica oferecida pela empresa através de seguro-saúde. Alice está afastada de seu emprego e recebendo auxílio-doença há quatro meses; Fabiana também está afastada de seu emprego e recebendo auxílio- -doença há dez meses e Vera está aposentada por invalidez. Neste caso, de acordo com o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, no tocante a assistência médica fornecida através do seguro-saúde, a empresa

- a) não poderá deixar de fornecer para as três empregadas.
- b) poderá deixar de fornecer para as três empregadas.

- c) poderá deixar de fornecer somente para Vera.
- d) poderá deixar de fornecer somente para Alice e Fabiana.
- e) poderá deixar de fornecer somente para Fabiana e Vera.

54) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Judiciária/2013

Flávia, empregada da empresa “KKK Ltda.” foi eleita diretora, com poderes de direção plenos, ou seja, não permanecendo a subordinação jurídica inerente à relação de emprego. Em razão da eleição, Flávia se dirigiu ao setor que trabalhava para contar a notícia aos seus colegas de trabalho, mas não conseguiu contar a notícia para sua secretária Larissa que está de férias e para a copeira Luísa, que não compareceu ao serviço porque se casou ontem. No tocante a suspensão e interrupção do contrato de trabalho, nas hipóteses descritas

- a) os contratos de trabalho de Flávia, Larissa e Luísa foram suspensos.
- b) o contrato de trabalho de Flávia foi interrompido e os contratos de Larissa e Luísa estão suspensos.
- c) o contrato de trabalho de Flávia está suspenso e os contratos de Larissa e Luísa foram interrompidos.
- d) os contratos de trabalho de Flávia, Larissa e Luísa foram interrompidos.
- e) os contratos de trabalho de Flávia e Luísa foram interrompidos e contrato de Larissa foi suspenso

55) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Administrativa/2013

Liliana, Sheila e Ana são empregadas da empresa “CCC Ltda”. Na última semana Liliana se ausentou de seu serviço por um dia para prestar exame de vestibular para ingresso na Faculdade “A”; Sheila está ausente há cinco dias, tendo em vista que participa na qualidade de jurada de julgamento perante o Tribunal do Júri de São Paulo. Hoje Ana está gozando de seu intervalo semanal remunerado. Nestes casos, ocorreu a

- a) interrupção apenas do contrato de trabalho de Ana.
- b) suspensão de todos os contratos de trabalho.
- c) interrupção de todos os contratos de trabalho.
- d) suspensão apenas do contrato de trabalho de Ana.
- e) suspensão apenas do contrato de trabalho de Liliana e Ana.

56) FCC - AJ TRT16/TRT 16/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

Considera-se hipótese de suspensão do contrato de trabalho:

- a) o intervalo interjornada.
- b) as férias.
- c) a falta do empregado no dia subsequente ao seu casamento.
- d) os quinze dias iniciais de afastamento do empregado acometido de enfermidade.
- e) o repouso semanal remunerado.

57) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Administrativa/2013

A suspensão contratual é conceituada como a paralisação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho, não havendo prestação dos serviços nem pagamento de remuneração; enquanto que a interrupção é a paralisação da prestação dos serviços com pagamento salarial e contagem de tempo de serviço. Considera-se como modalidade de suspensão e interrupção, respectivamente,

- a) licença-paternidade e licença-maternidade.
- b) aposentadoria por invalidez e férias anuais.

- c) feriados e prestação do serviço militar obrigatório.
- d) testemunha judicial e repouso semanal remunerado.
- e) aborto não criminoso e auxílio-doença a partir do 16º dia.

58) FCC - AJ TRT23/TRT 23/Judiciária/2016

Considerando a jurisprudência sumulada do TST sobre abono de faltas, considere:

I. A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

II. As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias, mas serão para fins de cálculo da gratificação natalina.

III. As faltas justificadas pela lei são consideradas como ausências legais e, por isso, não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

IV. Empregado intimado a comparecer como testemunha à Justiça do Trabalho não terá as horas em que faltar ao serviço descontadas de seus salários.

V. Os primeiros 15 dias de ausência ao trabalho devem ser abonados por médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal de saúde.

Está correto o que consta APENAS em

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

59) FCC - AJ TRT14/TRT 14/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

Está configurada a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho em caso de

- a) férias anuais remuneradas.
- b) ausência ao serviço por 03 dias consecutivos em virtude de casamento.
- c) aposentadoria por invalidez.
- d) férias coletivas de determinado setor da empresa.
- e) no dia em que o trabalhador estiver comprovadamente realizando exame vestibular para ingresso em ensino superior.

Relações Especiais de Trabalho

60) FCC - AJ TRT23/TRT 23/Judiciária/2016

Luzineide é cuidadora responsável por acompanhar sua empregadora idosa prestando serviços em

viagens durante feriados e férias. Em relação aos serviços prestados em viagens a legislação que regulamenta o trabalho doméstico prevê que

- a) os mesmos estarão condicionados à prévia existência de acordo com a entidade sindical representante do trabalhador.
- b) deverão ser consideradas as horas efetivamente trabalhadas, não sendo possível a compensação de horas extras eventualmente prestadas tendo em vista a peculiaridade do trabalho e o tempo à disposição.
- c) a remuneração-hora dos referidos serviços será, no mínimo, 50% superior ao valor do salário-hora normal.
- d) os mesmos serão prestados em regime de escala de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso.
- e) a remuneração-hora dos referidos serviços, que será, no mínimo 25% superior ao valor do salário-hora normal, poderá ser, mediante acordo, convertida em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

61) FCC - AJ TRT14/TRT 14/Judiciária/2016

Com relação ao trabalhador doméstico, conforme legislação que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico é INCORRETO afirmar:

- a) É vedada a contratação de menor de dezoito anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção 182 da OIT e com o Decreto nº 6.481/2008.
- b) O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 horas, salvo se o contrato estipular jornada inferior que resulte em divisor diverso.
- c) É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico para atender necessidades familiares de natureza transitória, ficando a duração do contrato limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 1 ano.
- d) É possível a realização de contrato de experiência, podendo ser prorrogado uma vez, desde que somados os dois períodos não ultrapasse 90 dias.
- e) É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

62) FCC - AJ TRT14/TRT 14/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

A nova regulamentação relativa aos trabalhadores domésticos estabelece:

- a) A duração normal do trabalho doméstico não excederá oito horas diárias e quarenta horas semanais, com remuneração de hora extraordinária de cinquenta por cento superior ao valor da hora normal.
- b) Poderá ser instituído o regime de compensação de horas trabalhadas somente por acordo escrito firmado com a chancela de agente da Delegacia Regional do Trabalho ou pelo Sindicato da Categoria Profissional.
- c) O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados para o empregado que mora no local de trabalho deverá ser remunerado com o acréscimo de cinquenta por cento sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.
- d) Considera-se o trabalho em regime de tempo parcial para o trabalhador doméstico aquele cuja duração não exceda vinte e cinco horas semanais.
- e) Considera-se noturno o trabalho realizado pelo empregado doméstico entre as vinte e duas horas de um dia e as seis horas do dia seguinte, devendo ser remunerado o trabalho noturno com acréscimo de vinte e cinco por cento sobre a hora diurna.

63) FCC - AJ TRT23/TRT 23/Judiciária/2016

Em relação aos trabalhadores movimentadores de carga avulsos, regidos pela Lei no 12.023/2009, é dever do sindicato que faz a intermediação do trabalho

- a) repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 horas úteis, contadas a partir de seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avulso.
- b) entregar ao tomador de serviços as escalas de trabalho, a quem caberá informá-la aos trabalhadores com antecedência de 24 horas.
- c) recolher os valores devidos ao FGTS, acrescidos dos percentuais relativos ao 13o salário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal.
- d) firmar acordo coletivo de trabalho com os tomadores de serviço contendo previsão expressa do direito a horas extras, sem o que não será efetuado o pagamento de eventuais horas extras prestadas pelos trabalhadores.
- e) firmar documento específico indicando a cada trabalhador avulso o prazo que o mesmo terá para levantar as parcelas referentes ao 13o salário e às férias e o FGTS depositados na respectiva conta individual vinculada.

64) FCC - AJ TRT1/TRT 1/Judiciária/Execução de Mandados/2013

Em relação ao trabalho temporário, é correto afirmar:

- a) O trabalho temporário pode ser contratado para substituição do pessoal regular e permanente da empresa ou em caso de serviços excepcionais que não se inserem na atividade fim da empresa contratante.
- b) Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica que tem por atividade colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores.
- c) O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ou cliente pode ser escrito ou verbal, desde que fique claro o motivo justificador da demanda de trabalho temporário.
- d) É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no país.
- e) O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de cento e vinte dias, salvo autorização do Ministério do Trabalho.

65) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/2013

Em relação ao trabalho temporário, com fundamento na legislação aplicável, é correto afirmar:

- a) A empresa de trabalho temporário é a pessoa física ou jurídica, urbana ou rural, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por ela remunerados e assistidos.
- b) Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.
- c) O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de seis meses, salvo mediante autorização do Ministério do Trabalho.
- d) O contrato de trabalho celebrado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição da empresa tomadora ou cliente poderá ser celebrado verbalmente ou por escrito, sendo vedada a modalidade de contrato tácito.

e) A jornada normal de trabalho do temporário não poderá exceder de 6 horas diárias, remuneradas as horas extras com adicional de 20% sobre o valor da hora normal.

66) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Judiciária/2013

O trabalho prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou o acréscimo extraordinário de serviços, é o conceito legal de trabalho

- a) autônomo.
- b) temporário.
- c) cooperado.
- d) eventual.
- e) avulso.

67) FCC - AJ TRT23/TRT 23/Judiciária/2016

A relação de trabalho temporário é desenvolvida entre uma empresa tomadora de serviços, uma empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário. Há, portanto, uma intermediação de mão de obra que rompe com a tradicional simetria da relação mantida entre empregado e empregador. Nesse contexto, considere:

I. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário pode conter cláusula de reserva proibindo a contratação deste pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que esteve à sua disposição.

II. O trabalho é prestado indistintamente em favor da empresa de trabalho temporário e da empresa tomadora ou cliente.

III. A direção da prestação pessoal de serviços fica a cargo da tomadora dos serviços.

IV. A responsabilidade pelo pagamento dos salários e pelos direitos assegurados em lei ao trabalhador temporário permanece com a empresa de trabalho temporário.

V. Ao colocar à disposição da empresa tomadora ou cliente a mão de obra do trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário abre mão do vínculo de subordinação, não havendo possibilidade de caracterização de prática de justa causa pelo trabalhador em relação a ela.

Está correto o que consta APENAS em

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

Extinção do contrato de trabalho

68) FCC - AJ TRT1/TRT 1/Administrativa/2013

NÃO constitui justa causa para dispensa de empregado

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

69) FCC - AJ TRT2/TRT 2/Judiciária/2014

Em relação às hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado, considere:

I. O pedido de demissão caracteriza-se como ato de iniciativa do empregado, praticado com a intenção de extinguir o contrato.

II. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato, será devida a mesma indenização que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

III. No caso de prática de falta grave pelo empregador, poderá o empregado pleitear a rescisão do seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, sendo-lhe facultado, em qualquer hipótese, permanecer ou não no serviço até final da decisão do processo.

IV. A morte do empregador pessoa física leva à extinção do contrato de trabalho, salvo se o empregado, por ocasião do falecimento do empregador, tiver mais de dez anos de serviço para o mesmo.

Está INCORRETO o que consta APENAS em

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

70) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

As modalidades e regras sobre ruptura ou rescisão contratual estão previstas na legislação trabalhista, sendo INCORRETO afirmar a esse respeito que

- a) o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.
- b) qualquer compensação no pagamento de verbas rescisórias não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado.
- c) nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.
- d) a negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando for prejudicial ao serviço não se constitui em justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, mas apenas causa de aplicação de multa ao empregado.

e) havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

71) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/2013

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

- a) No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.
- b) No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.
- c) Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, não há que se falar em recebimento de indenização.
- d) Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato.
- e) Aos contratos por prazo determinado que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

72) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/2013

Hermes trabalhou como empregado da empresa "Olimpo Industrial Ltda." durante três meses, sendo que no período foram contabilizadas quarenta faltas sem justificativa e não consecutivas, vinte e cinco atrasos no horário de entrada, além de ter recebido algumas advertências por apresentar produção mensal bastante inferior, comparada aos colegas do setor que trabalham nas mesmas condições. Nessa situação, conforme previsão do artigo 482 da CLT, está caracterizada a justa causa para rescisão contratual pelo empregador na modalidade de

- a) abandono de emprego.
- b) ato de indisciplina.
- c) desídia no desempenho das respectivas funções.
- d) ato de insubordinação.
- e) incontinência de conduta.

73) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Administrativa/2013

O descumprimento de ordens legais, legítimas e pessoais de serviços efetuados pelo gerente para o seu subordinado, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador na modalidade de

- a) incontinência de conduta.
- b) ato de indisciplina.
- c) desídia no desempenho das respectivas funções.
- d) ato de insubordinação.
- e) ato de improbidade.

74) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

A empresa "SAZ Ltda." rescindiu o contrato de trabalho de Patrícia com justa causa, alegando que a

mesma praticou uma falta grave tipificadora desta espécie de rescisão contratual. A empregada, indignada, ajuizou reclamação trabalhista requerendo o reconhecimento da dispensa sem justa causa ou alternativamente o reconhecimento da dispensa por culpa recíproca. O magistrado reconheceu a rescisão contratual por culpa recíproca de ambas as partes. A empresa e Patrícia não recorreram e a decisão transitou em julgado. Neste caso, Patrícia receberá, além de outras verbas devidas,

- a) na sua integralidade as férias proporcionais e décimo terceiro salário proporcional.
- b) a multa do FGTS na proporção de 40% com a devida liberação, além do aviso prévio integral.
- c) a multa do FGTS na proporção de 20% com a devida liberação, além de metade do aviso prévio, das férias proporcionais e do décimo terceiro proporcional.
- d) o aviso prévio integral e a liberação do FGTS, sem o pagamento da correspondente multa.
- e) a multa do FGTS na proporção de 20% com a devida liberação, além do aviso prévio na sua integralidade.

75) FCC - AJ TRT16/TRT 16/Judiciária/2014

Claudiomar, sócio-gerente da empresa "M" Ltda descobriu que Bruno, um de seus empregados do setor de montagem de peças, foi condenado em processo criminal pela prática do crime de estelionato qualificado. O referido processo encontra-se em fase de recurso e Bruno respondendo em liberdade. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, Claudiomar

- a) poderá rescindir imediatamente o contrato de Bruno por justa causa, havendo dispositivo legal expresso neste sentido, devendo notificar previamente o empregado.
- b) não poderá rescindir o contrato de Bruno por justa causa independentemente da aplicação de pena e do trânsito em julgado uma vez que não guarda qualquer relação com o contrato de trabalho.
- c) só poderá rescindir o contrato de Bruno por justa causa após o trânsito em julgado da sentença condenatória, caso não haja suspensão da execução da pena.
- d) só poderá rescindir o contrato de Bruno por justa causa após o trânsito em julgado da sentença condenatória e independentemente da ocorrência ou não de suspensão da execução da pena.
- e) poderá rescindir imediatamente o contrato de Bruno por justa causa, havendo dispositivo legal expresso neste sentido, independente de prévia notificação do empregado.

76) FCC - AJ TRT16/TRT 16/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

Mário, empregado da empresa "Z" Ltda. completou quarenta anos e resolveu comemorar seu aniversário no refeitório da empresa, durante seu intervalo intrajornada, tendo em vista a autorização expressa de seu empregador. Durante a comemoração, Mario embriagou-se, tendo retornado ao serviço totalmente alcoolizado e ainda consumindo bebida alcoólica, causando diversos problemas dentro do estabelecimento em razão do seu estado de embriaguez. Neste caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, a empresa "Z" Ltda.

- a) poderá rescindir o contrato de trabalho de Mário por justa causa pela embriaguez em serviço.
- b) não poderá rescindir o contrato de trabalho de Mário por justa causa, uma vez que o referido diploma legal apenas permite a rescisão quando a embriaguez é habitual.
- c) somente poderá rescindir o contrato de trabalho de Mário se ele cometer uma das faltas tipificadas no referido diploma legal, uma vez que a embriaguez não é causa autorizadora da rescisão do contrato de trabalho por justa causa.
- d) somente poderia rescindir o contrato de trabalho de Mário se não houvesse autorizado a comemoração dentro do estabelecimento.
- e) deverá obrigatoriamente instaurar inquérito para apuração da falta grave, sendo autorizado apenas a suspensão de Mário durante a tramitação do inquérito.

77) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Judiciária/2013

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê algumas normas que regulam a rescisão dos contratos individuais de trabalho. Nos termos dessas regras, é INCORRETO afirmar:

- a) O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso-prévio for indenizado.
- b) Constitui motivo de rescisão contratual por justa causa a condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.
- c) Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o Tribunal de Trabalho reduzirá a indenização, à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.
- d) Ocorrerá a rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador reduzir o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.
- e) O empregado poderá pleitear a rescisão indireta de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até a decisão final do processo na hipótese de não cumprir o empregador as obrigações do contrato.

78) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Administrativa/2013

Vênus ausentou-se dos serviços por mais de 30 dias consecutivos, sem enviar qualquer comunicação para seu empregador justificando o motivo de suas faltas. Foram enviados três e-mails e três telegramas para que Vênus retornasse ao serviço ou justificasse a sua ausência. Nessa situação, fica caracterizada a justa causa para rescisão do contrato pelo empregador na modalidade

- a) incontinência de conduta.
- b) desídia.
- c) insubordinação.
- d) indisciplina.
- e) abandono de emprego.

79) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/2015

Somente podem ser consideradas justas causas os atos que se encaixem em uma das hipóteses taxativamente indicadas pela lei. Nesse contexto, há correspondência entre a conduta e o tipo legal:

- a) Walter subtrai para si o relógio de Alcides, após abrir seu armário no vestiário da empresa. Foi dispensado por mau procedimento.
- b) Juvenal, encarregado de seção, discute com os empregados Sílvio, Janete e Guilherme, chamando-os de ladrão, piranha e caloteiro, respectivamente. Foi dispensado por desídia.
- c) Celestino agride fisicamente Wilson, seu colega de trabalho, causando-lhe lesões corporais leves. Foi dispensado por incontinência de conduta.
- d) Rivaldo recebe ordem direta de seu supervisor para realização de determinada tarefa. A ordem não é cumprida. Foi dispensado por insubordinação.
- e) Ricardo, Maurício e Luiz, ajudantes de manutenção, são pegos pela quinta vez jogando dados, a dinheiro, na oficina. Foram dispensados por indisciplina.

80) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

Depois de concedido o aviso-prévio, o ato poderá ser reconsiderado se a

- a) iniciativa, nesse sentido, for da parte que pré-avisou, independente da outra parte.
- b) parte pré-avisada ainda não tiver se manifestado sobre a notificação.
- c) outra parte concordar com a reconsideração.
- d) parte que concedeu o aviso pagar a indenização legal exigida pela outra parte.
- e) reconsideração ocorrer até o 29º dia do curso do pré-aviso.

81) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/2013

O aviso-prévio é conceituado pela Doutrina como sendo uma prévia comunicação sobre a ruptura contratual. Nos termos das normas trabalhistas aplicáveis ao instituto,

- a) o aviso-prévio é ato unilateral devido apenas quando o empregador pretender rescindir o contrato de trabalho independentemente de haver justo motivo.
- b) a justa causa para rescisão do contrato de trabalho não pode ser aplicada durante o período de cumprimento do aviso-prévio.
- c) a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo do aviso-prévio comunicado, não comportando reconsideração pela parte notificante antes de seu termo final.
- d) a falta do aviso-prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.
- e) o valor das horas extras habituais não integra o aviso-prévio indenizado.

82) FCC - AJ TRT16/TRT 16/Judiciária/2014

Vera é empregada da empresa "S" Ltda e recebe seu salário na base de tarefa. Ontem, Vera teve seu contrato de trabalho rescindido. Neste caso, para recebimento de seu aviso prévio indenizado, o cálculo será feito de acordo com

- a) a média dos últimos doze meses de serviço.
- b) a média dos últimos seis meses de serviço.
- c) a média dos últimos dois meses de serviço.
- d) o valor recebido no mês anterior ao mês da rescisão contratual.
- e) o valor recebido no mês anterior ao mês da rescisão contratual acrescido de 50%.

83) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Judiciária/2015

Empregador dispensa o empregado sem justa causa, dando aviso prévio ao mesmo. No 12º dia de cumprimento do aviso, o empregador arrepende-se de ter dispensado o empregado e reconsidera seu ato. Essa reconsideração

- a) não gera qualquer efeito, pois em relação ao aviso prévio o legislador prevê que, depois de ter sido dado, não há qualquer possibilidade de arrendimento eficaz.
- b) gera efeitos imediatos, sendo certo que, no caso de aviso prévio indenizado, o empregado deve voltar imediatamente ao trabalho.
- c) não gera efeitos, pois já transcorridos mais de dez dias após a dispensa do empregado.
- d) gera efeitos, se a outra parte aceitar a reconsideração.
- e) não é possível, pois o aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, não havendo que se falar em reconsideração do mesmo, sob pena de afronta a direito previsto em norma de ordem pública.

84) FCC - AJ TRT4/TRT 4/Judiciária/2015

Sobre o instituto jurídico do aviso prévio no Direito Individual do Trabalho, é correto afirmar que:

- a) na modalidade de ruptura contratual denominada 'rescisão indireta' não cabe o aviso prévio.
- b) o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de uma hora diária, sem prejuízo do salário integral.
- c) o valor das horas extraordinárias, ainda que habituais, não integra o aviso prévio indenizado, diante da imprevisibilidade da sua execução.
- d) a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar a metade dos salários correspondentes ao prazo respectivo, em razão do princípio protetor.
- e) o empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

85) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2015

Em relação ao aviso prévio, é INCORRETO o entendimento adotado por

- a) Roberval, que presta horas extras habituais, e pleiteia que as mesmas integrem seu aviso prévio indenizado.
- b) Salomão, que, requerendo a rescisão do contrato de trabalho por justa causa praticada pelo empregador, pretende receber o valor correspondente ao aviso prévio.
- c) Juvêncio, que, tendo sido dispensado sem justa causa, recusa-se a aceitar a reconsideração pelo empregador do aviso prévio.
- d) Severiano, que recebe salário pago na base de tarefa, e pretende que o cálculo do aviso prévio ser feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço.
- e) Aníbal, que, tendo pedido demissão, requer a redução de duas horas diárias durante o aviso prévio, sem prejuízo do salário integral.

86) FCC - AJ TRT23/TRT 23/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

Em relação ao aviso prévio, considere:

I. Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho em decorrência do encerramento definitivo das atividades da empresa não é devido aviso prévio.

II. Contrato de trabalho por prazo determinado que contém cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada não gera direito do empregado ao aviso prévio, mesmo que seja executado tal direito pelo empregador.

III. É válida a substituição do período que se reduz da jornada de trabalho durante o aviso prévio concedido pelo empregador pelo pagamento das horas correspondentes, desde que acrescidas do adicional de 50% sobre o valor da hora normal.

IV. Aviso prévio e garantia de emprego são dois institutos incompatíveis, razão pela qual somente após o final do período desta pode ser concedido aquele.

V. Tendo, no curso do aviso prévio, sido concedido ao empregado auxílio-doença, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário, tendo em vista que a projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias.

Está correto o que consta APENAS em

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

87) FCC - AJ TRT14/TRT 14/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

Sobre o instituto do aviso prévio previsto na legislação trabalhista,

- a) o aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contem com até 1 ano de serviço na mesma empresa, sendo acrescidos 3 dias por ano prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias.
- b) o prazo de aviso prévio para os contratos por prazo determinado de 2 anos será de até 60 dias, ou seja, 30 para cada ano completo ou fração superior a seis meses.
- c) a falta de aviso prévio por parte do empregado confere ao empregador o direito de descontar a metade dos salários correspondentes ao prazo respectivo.
- d) em caso de rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa cometida pelo empregador não será devido o aviso prévio.
- e) o empregado que cometer falta grave que enseja justa causa para a rescisão durante o prazo de aviso prévio não perderá o direito ao restante do respectivo prazo.

Estabilidade e Garantias

88) FCC - AJ TRT1/TRT 1/Judiciária/Execução de Mandados/2013

Em relação à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), conforme norma legal e entendimento sumulado do TST, é correto afirmar:

- a) O empregado integrante da direção de CIPA tem estabilidade no emprego desde o registro da candidatura até um ano após o final de seu mandato.
- b) A estabilidade do membro da direção da CIPA abrange apenas os titulares, não havendo que se falar em estabilidade para o suplentes.
- c) O mandato dos membros eleitos da CIPA terá duração de um ano, permitida uma reeleição.
- d) Os empregados elegem anualmente o Presidente da CIPA e o empregador designa o Vice-presidente.
- e) Como órgão de proteção à integridade física e à saúde dos trabalhadores, a CIPA deve ser instituída em todas as empresas e é composta de representantes dos empregados, pelos mesmos eleitos.

89) FCC - AJ TRT2/TRT 2/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

Em relação à estabilidade, considere:

- I. A estabilidade no emprego para as gestantes é assegurada às empregadas urbanas, rurais e domésticas.
- II. A estabilidade do dirigente sindical abrange apenas os empregados eleitos como titulares.
- III. O empregado eleito para cargo da CIPA tem estabilidade no emprego, desde o registro da candidatura, até um ano após o término do mandato.

IV. O período de estabilidade da gestante vai desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

90) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

A estabilidade é considerada pela Doutrina como espécie do gênero garantia de emprego, que se instrumentaliza quando o empregador fica impedido, temporária ou definitivamente, de dispensar sem motivo justo o empregado. Nesse sentido, a legislação prevê que

- a) fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção de entidade sindical, até dois anos após o final do seu mandato, caso seja eleito, exceto como suplente, salvo se cometer falta grave.
- b) é garantido o emprego ao empregado acidentado, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente.
- c) é proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante a desde a confirmação da gravidez até seis meses após o parto.
- d) fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado indicado pelo empregador para presidência da CIPA desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.
- e) é proibida a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia titulares, até seis meses após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave.

91) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

A estabilidade provisória do empregado eleito para o cargo de direção ou representação sindical é garantida

- a) até um ano após a data da eleição, mesmo se o candidato não for eleito.
- b) até dois anos após o término do mandato.
- c) mesmo que o empregado cometa falta grave no curso do mandato, postergando-se a eventual demissão para um ano após o final do mandato.
- d) ao suplente, inclusive.
- e) para um mandato, somente, não subsistindo na hipótese de reeleição do empregado.

92) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/2013

A legislação trabalhista prevê algumas modalidades de garantias provisórias de emprego, relacionadas a determinadas situações, sendo INCORRETO:

- a) a dispensa do empregado sindicalizado é vedada a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.
- b) a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA fica vedada, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

- c) a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante fica vedada, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- d) o pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.
- e) o empregado indicado pelo empregador para cargo de direção da CIPA, terá estabilidade ou garantia no emprego por um ano após o término do seu mandato a partir da sua nomeação.

93) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/2013

Em relação às estabilidades provisórias no emprego, considere as proposições:

- I. A estabilidade é assegurada ao dirigente sindical eleito como titular e ao eleito como suplente.
- II. A estabilidade da gestante estende-se desde a confirmação da gravidez até 6 meses após o parto.
- III. A estabilidade do dirigente sindical vai desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.
- IV. O empregado eleito para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes tem estabilidade desde a eleição até um ano após o término do mandato.
- V. O empregado acidentado no trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Está correto APENAS o que se afirma em

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

94) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

Rogério, empregado da empresa "ASD Ltda." foi eleito para o cargo de direção da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidente). Durante o seu mandato, a referida empresa encerrou as suas atividades em razão da morte de um de seus sócios, uma vez que ficou inviabilizada a continuação de suas atividades. Neste caso,

- a) Rogério só terá direito a indenização do período estabilitário se houver transcorrido mais da metade de seu mandato.
- b) Rogério terá direito a indenização do período estabilitário, uma vez que possui estabilidade desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.
- c) Rogério terá direito a indenização do período estabilitário, uma vez que possui estabilidade desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final de seu mandato.
- d) Rogério terá direito a indenização do período estabilitário, uma vez que possui estabilidade desde o registro de sua candidatura até um ano após a proclamação do resultado das eleições.
- e) cessou a estabilidade de Rogério, que não fará jus a indenização do período estabilitário.

95) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Judiciária/2013

A respeito das estabilidades ou garantias de emprego provisórias, conforme previsão das normas trabalhistas, é correto afirmar que

- a) o empregado eleito para cargo de direção na CIPA tem estabilidade desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato.
- b) a empregada gestante tem garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até um ano após o parto.
- c) o dirigente sindical tem garantia de emprego desde o dia da eleição até dois anos após o término do seu mandato.
- d) o empregado eleito como suplente a cargo de direção sindical não é detentor de estabilidade provisória de emprego.
- e) havendo garantia provisória de emprego não cabe a dispensa por justa causa por falta grave cometida pelo empregado.

96) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

Diana obteve a confirmação de sua gravidez durante o décimo mês do contrato de trabalho por prazo indeterminado firmado com a empresa Gama Artes Gráficas. Um dia após comunicar o seu estado gravídico foi dispensada sem justa causa. Conforme legislação vigente, Diana é detentora de estabilidade

- a) pelo prazo de oito meses contados do nascimento da criança.
- b) pelo prazo de cento e vinte dias após o parto.
- c) desde a confirmação da gravidez até um ano após o parto.
- d) desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- e) desde a confirmação da gravidez até nove meses após o parto.

97) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2015

Joana foi contratada a título de experiência em 13 de agosto de 2014, para exercer a função de recepcionista. Em 18 de novembro de 2014, quando da extinção do contrato de experiência, Joana pleiteou a manutenção no emprego em razão de sua gravidez, mas não entregou ao empregador qualquer atestado que confirmasse a informação. Diante de tal situação, o contrato de trabalho de Joana

- a) está extinto de pleno direito, tendo em vista o vencimento do contrato de experiência.
- b) está extinto de pleno direito, tendo em vista o fato de a gravidez não ter sido comprovada documentalmente para o empregador.
- c) está extinto de pleno direito, tendo em vista que o contrato de experiência não gera direito à estabilidade no emprego em razão de gravidez da empregada.
- d) não pode ser extinto, tendo em vista a estabilidade provisória no emprego decorrente da gravidez, sendo irrelevantes os fatos de não ter sido entregue ao empregador qualquer atestado que confirmasse a gravidez e de o contrato ter sido celebrado na modalidade de experiência.
- e) não pode ser extinto até que a gravidez seja confirmada por meio de atestado específico, gerando o contrato de experiência efeitos até esse momento.

98) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Judiciária/2015

Matheus trabalha na filial da empresa X, na cidade de Juiz de Fora. Em 24 de março de 2015 foi eleito membro da CIPA. Entretanto, no dia 28 de maio de 2015, o estabelecimento em que trabalhava foi extinto

e ele foi dispensado sem justa causa. Em relação a essa situação,

- a) a dispensa é inválida, pois a estabilidade de membro eleito da CIPA tem por fundamento o interesse coletivo dos trabalhadores que representa.
- b) a dispensa é válida, sendo certo que a estabilidade do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária.
- c) a dispensa é inválida, pois a estabilidade do cipeiro constitui vantagem pessoal que independe da atividade da empresa.
- d) havendo membro eleito da CIPA no estabelecimento, o mesmo não pode ser extinto, sob pena de afronta à garantia fundamental de permanência no emprego assegurada ao cipeiro.
- e) a dispensa é válida, mas a empresa terá que pagar ao empregado indenização equivalente ao período faltante para o término da estabilidade, pela metade.

99) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/2015

Considerando as regras legais sobre estabilidade no emprego, é correto afirmar:

- a) Amanda, grávida de oito meses, não poderá ser dispensada sem justa causa até cinco meses após o parto.
- b) Porfírio, eleito Diretor Suplente do sindicato profissional, pode ser dispensado sem justa causa, tendo em vista que a garantia é assegurada apenas aos diretores eleitos como titulares.
- c) Palomita, tendo ficado afastada do trabalho pelo período de seis meses e percebendo benefício previdenciário, em razão de doença decorrente da atividade exercida na empresa, não pode ser dispensada por seu empregador pelo período de cento e oitenta dias.
- d) Claudeir, representante do empregador na CIPA, não pode ser dispensado sem justa causa desde a confirmação da candidatura até um ano após o término do mandato.
- e) Irene, Diretora Financeira com responsabilidade sobre todas as unidades da América Latina da empresa Hansonfields, não tem direito a estabilidade no emprego em razão da gestação, tendo em vista o seu elevado cargo, o grau de confiança que o empregador nela deposita e a responsabilidade decorrente do cargo.

100) FCC - AJ TRT23/TRT 23/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

Com base no entendimento pacífico da jurisprudência em relação às estabilidades provisórias no emprego, deve ser considerada como correta a seguinte situação:

- a) Dispensada sem justa causa em 10/05/2015, com aviso prévio indenizado, Maria entrou em contato com o empregador dizendo que em 25/05/2015 obteve a confirmação de que estava grávida de um mês. Pleiteou indenização atinente aos salários e demais vantagens até cinco meses após o parto, de acordo com preceito constitucional. A empresa alegou que não teve ciência da gravidez até o rompimento do contrato e, portanto, a rescisão foi plenamente válida.
- b) Empregada admitida em 01/04/2015, por contrato de experiência com prazo de 60 dias. Em 28/05/2015, sofreu acidente do trabalho. A empresa não reconhece o direito à estabilidade em face do tipo de contrato firmado.
- c) Diante do encerramento das atividades do estabelecimento da empresa situado em Sinop, empregado eleito suplente da CIPA exige que a empresa obrigatoriamente proceda sua transferência para o estabelecimento da empresa em Cáceres, com a manutenção de seu mandato e, conseqüentemente, de sua estabilidade no emprego.
- d) Empresa, não reconhecendo o direito a estabilidade provisória no emprego de empregado eleito para o cargo de delegado sindical, dispensa o mesmo sem justa causa.

e) Empregado eleito diretor suplente de Cooperativa discorda de sua dispensa sem justa causa, considerando ser detentor de estabilidade provisória no emprego, na forma da lei.

101) FCC - AJ TRT14/TRT 14/Judiciária/2016

Diana, escriturária do Banco Ypisulon & Delta S/A, ficou grávida durante o curso de seu contrato de trabalho e confirmou sua gravidez a seu empregador apresentando-lhe atestado médico e exame de ultrassom. Nessa situação, por força de lei, terá estabilidade ou garantia provisória de emprego:

- a) Somente durante os nove meses do período normal de uma gravidez.
- b) Desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- c) Durante o prazo de 120 dias após o parto.
- d) Desde a confirmação da gravidez até seis meses após o parto.
- e) Durante um ano contado do início da gravidez, incluindo nesse prazo o período de férias anuais.

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

102) FCC - AJ TRT2/TRT 2/Judiciária/2014

Um trabalhador avulso teve seu trabalho suspenso de forma total pelo período de 90 dias, tendo sido tal suspensão comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional. Nesse caso, em relação ao FGTS, de acordo com a legislação aplicável, os valores depositados em sua conta vinculada

- a) não poderão ser sacados, uma vez que a suspensão do trabalho não completou o período de 120 dias.
- b) só poderão ser sacados se a suspensão do trabalho for autorizada pelo Ministério do Trabalho.
- c) só poderão ser sacados se o trabalhador tiver completado 65 anos de idade.
- d) não poderão ser sacados tendo em vista que o saque de FGTS do trabalhador avulso só ocorre por ocasião da aposentadoria do mesmo.
- e) poderão ser sacados, eis que preenchidos os requisitos legais para tanto.

103) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Judiciária/2014

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS

- a) é sistema optativo, de iniciativa do empregado, a ser exercido por ocasião da admissão no emprego.
- b) constitui faculdade do empregador, a quem cabe a escolha do regime de garantia do tempo de serviço dos seus empregados.
- c) é regido por um sistema que admite a retratação manifestada pelos empregados.
- d) é o sistema de garantia do tempo de serviço previsto pela Constituição Federal para todos os empregados urbanos e rurais.
- e) pode ser substituído por indenização equivalente, para todos os empregados.

104) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

Conforme legislação específica que regulamenta o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS,

- a) os empregadores são obrigados a depositar mensalmente na conta do FGTS do empregado a importância correspondente a 10% sobre a remuneração do mesmo.
- b) o recolhimento do FGTS não incide sobre o valor da gratificação natalina dos empregados.
- c) o depósito do FGTS mensal é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar

obrigatório e licença por acidente do trabalho.

d) o percentual da multa rescisória será de 40% sobre o montante de todos os depósitos de FGTS realizados durante a vigência do contrato de trabalho, quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho.

e) a conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada quando o trabalhador permanecer dois anos ininterruptos, fora do regime do FGTS.

105) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/2013

Com fundamento na legislação aplicável ao FGTS, a conta vinculada do trabalhador NÃO poderá ser movimentada na hipótese de

- a) falecimento do trabalhador.
- b) dispensa indireta.
- c) culpa recíproca.
- d) aposentadoria concedida pela Previdência Social.
- e) pedido de demissão.

106) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

A respeito do FGTS, considere:

I. O conselho curador do FGTS é composto por representantes dos trabalhadores e dos empregadores que terão mandato de dois anos, vedada a re condução.

II. A contribuição para o FGTS corresponde a 8% sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

III. O pagamento do período de aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado, está sujeito a contribuição para o FGTS.

IV. Ao completar 65 anos de idade o trabalhador poderá sacar a quantia depositada em seu FGTS.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

107) FCC - AJ TRT16/TRT 16/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

No tocante ao FGTS, considere:

I. O depósito na conta vinculada do FGTS deve ser efetuado até o dia 5 de cada mês, na importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior.

II. A Presidência do Conselho Curador será exercida pelo representante do Ministério do Trabalho e Emprego.

III. A gestão da aplicação do FGTS será efetuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em conjunto com o Ministério das Cidades.

IV. O trabalhador que tiver idade igual ou superior a 70 anos poderá sacar o valor depositado no FGTS.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

108) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Judiciária/2013

Conforme previsão legal, a conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada em algumas situações, EXCETO:

- a) suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 60 dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.
- b) despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior.
- c) aposentadoria concedida pela Previdência Social.
- d) extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019/74.
- e) quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a 70 anos.

109) FCC - AJ TRT4/TRT 4/Administrativa/2015

Com relação ao FGTS, no tocante ao Conselho Curador, considere:

I. Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores e seus respectivos suplentes serão indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações e terão mandato de dois anos, vedada a recondução.

II. O Conselho Curador reunir-se-á ordinariamente, a cada bimestre, por convocação de seu Presidente e não havendo convocação nesse período, qualquer de seus membros poderá fazê-la.

III. As decisões do Conselho serão tomadas com a presença de no mínimo 1/3 de seus membros, não possuindo o Presidente direito a voto.

IV. Compete ao Conselho Curador do FGTS fixar critérios para parcelamento de recolhimentos em atraso.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

110) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2015

Para fins de recolhimento do FGTS,

- a) incluem-se na remuneração as importâncias recebidas a título de incentivo à demissão.
- b) não é considerado o período em que o empregado fica afastado do trabalho para prestação do serviço militar obrigatório.
- c) os contratos de aprendizagem terão alíquota incidente de cinco por cento.
- d) as empresas sujeitas ao regime da legislação trabalhista poderão equiparar seus diretores não empregados aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS, considerando-se diretor aquele que exerça cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social, independente da denominação do cargo.
- e) inclui-se na remuneração, para os fins de recolhimento do FGTS, a importâncias recebida a título de abono de férias.

111) FCC - AJ TRT23/TRT 23/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

Em relação ao FGTS, a legislação específica estabelece que

- a) em razão do alto grau de confiança verificado na prática, a empresa não está obrigada a recolher FGTS a diretor não empregado, ainda que o contrato de trabalho do mesmo não tenha sido suspenso.
- b) apreciar e aprovar os programas anuais e plurianuais do FGTS é competência da Caixa Econômica Federal, como agente operador do Fundo.
- c) os depósitos efetuados nas contas vinculadas do FGTS serão corrigidos monetariamente com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos e depósitos de poupança e capitalizarão juros de 1% ao mês.
- d) o empregador não está obrigado a realizar os depósitos do FGTS em casos de afastamento do empregado do trabalho por mais de dezesseis dias, tendo em vista que, nesses casos, o contrato de trabalho fica suspenso.
- e) a conta vinculada do FGTS poderá ser movimentada em caso de falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independente de inventário ou arrolamento.

Proteções Especiais

112) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2015

Em relação ao empregado menor de 18 anos, considere:

I. O menor de 18 anos pode firmar recibos de salário, mas, em caso de rescisão do contrato de trabalho, não pode dar quitação ao empregador pela indenização que lhe for devida sem assistência dos seus responsáveis legais.

II. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, exceto, por motivo de força maior, até o máximo de doze horas, desde que seja pago o acréscimo salarial sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento da empresa.

III. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, ela deverá notificar os pais ou responsáveis para que os mesmos o obriguem a abandonar o serviço, sob pena de responsabilização.

IV. Contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição.

V. Quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Está correto o que consta APENAS em

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

113) FCC - AJ TRT1/TRT 1/Judiciária/2013

Considera-se como regras de proteção à maternidade, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) licença de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário, e estabilidade no emprego pelo período desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- b) licença de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário, e estabilidade no emprego pelo período desde a confirmação da gravidez até cento e oitenta dias após o parto.
- c) licença de cento e oitenta dias, sem prejuízo do emprego e do salário, e estabilidade no emprego pelo período desde a confirmação da gravidez até cento e vinte dias após o parto.
- d) licença de cinco meses, sem prejuízo do emprego e do salário, e estabilidade no emprego pelo período desde a confirmação da gravidez até cento e vinte dias após o parto.
- e) licença de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário e, apenas para as empregadas urbanas, estabilidade no emprego pelo período desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

114) FCC - AJ TRT2/TRT 2/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

Entre as medidas de proteção ao trabalho da mulher, especificamente em relação à proteção à gravidez e à maternidade, a licença-maternidade constitui-se em importante garantia. Sobre ela é INCORRETO afirmar:

- a) Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 dias de licença.
- b) Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados em quatro semanas cada um, mediante atestado médico.
- c) A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste.
- d) É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho.
- e) Durante a gravidez, a empregada tem direito a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

115) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

A legislação trabalhista criou algumas normas de proteção ao trabalho da mulher e do menor. Segundo tais normas é INCORRETO afirmar que

- a) é vedado exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.
- b) é lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários, bem como dar quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida pela rescisão do contrato de trabalho, sem assistência dos seus responsáveis legais.
- c) o empregador ou preposto não pode proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.
- d) a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.
- e) é proibido qualquer trabalho aos menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

116) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Judiciária/2013

Luciana, empregada da empresa “DRF Ltda.” retornou do período de licença-maternidade em razão de ter dado à luz a sua primeira filha, Valentina. Luciana ainda está amamentando Valentina e com seu retorno ao trabalho está preocupada com a referida amamentação. Conversando com sua vizinha e amiga, Felícia, advogada, a mesma, informou Luciana, que a Consolidação das Leis do Trabalho,

- a) resguarda a amamentação até Valentina completar 6 meses de idade, período em que Luciana terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.
- b) resguarda a amamentação até Valentina completar 8 meses de idade, período em que Luciana terá direito, durante a jornada de trabalho, a 3 (três) descansos especiais, de quinze minutos cada um.
- c) não resguarda a amamentação, devendo Luciana amamentar sua filha no período de intervalo intrajornada regular.
- d) resguarda a amamentação até Valentina completar 8 meses de idade, devendo Luciana amamentar sua filha no período de intervalo intrajornada regular, que de acordo com o referido diploma legal, poderá ser estendido em até vinte minutos diários.
- e) resguarda a amamentação até Valentina completar 6 meses de idade, podendo Luciana atrasar o início da sua jornada de trabalho bem como o período de intervalo intrajornada em até trinta minutos diários.

117) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Administrativa/2013

Helena é empregada da empresa “ZZZ Ltda” e, na última segunda-feira, descobriu que está grávida. Para ter conhecimento de seus direitos, procurou sua amiga Natália, advogada recém-formada. Natália lhe informou que, dentre outros, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, Helena terá direito

- a) a licença-maternidade de cento e oitenta dias corridos.
- b) a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.
- c) ao aumento do período de repouso, antes e depois do parto de três semanas cada um, mediante atestado médico.
- d) a deixar o serviço quinze minutos antes do término da jornada de trabalho, sem prejuízo do salário, nas três primeiras semanas após o retorno da licença-maternidade.
- e) a iniciar sua jornada de trabalho trinta minutos antes do horário previsto, sem prejuízo do salário, nas duas primeiras semanas após o retorno da licença-maternidade.

118) FCC - AJ TRT4/TRT 4/Judiciária/2015

Considerando as normas especiais de proteção ao trabalho da mulher e do menor contida na Consolidação das Leis do Trabalho é INCORRETO afirmar que:

- a) a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença- maternidade condicionada à apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.
- b) em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 4 semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento.
- c) os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período de amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentamento, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.
- d) as horas de trabalho em cada estabelecimento serão totalizadas, quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento.
- e) é permitido ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários, mas em caso de rescisão contratual é vedado ao menor de 18 anos dar quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida, sem a assistência dos seus responsáveis legais.

119) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2015

Constitui medida de proteção ao trabalho da mulher, a

- a) determinação de vagas exclusivas nos cursos de formação e qualificação de mão de obra, ministrados por instituições governamentais, em percentual equivalente a cinquenta por cento.
- b) obrigatoriedade, nos estabelecimentos em que trabalham pelo menos vinte mulheres, com mais de dezesseis anos de idade, de local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.
- c) garantia de que os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação possuam, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.
- d) vedação de emprego de mulher em serviço que demande força muscular superior a quinze quilos para o trabalho contínuo, ou trinta e vinte quilos para o trabalho ocasional.
- e) possibilidade de afastamento do emprego da empregada gestante, mediante atestado médico, a partir do trigésimo dia antes do parto.

Insalubridade e Periculosidade

120) FCC - AJ TRT1/TRT 1/Administrativa/2013

Em relação às atividades insalubres ou perigosas é correto que

- a) o trabalho em condições perigosas assegura ao empregado um adicional de vinte por cento sobre o salário base.
- b) o trabalho em condições insalubres assegura ao empregado um adicional de 10%, 30% e 40% do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus mínimo, médio e máximo.
- c) o direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física.
- d) a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do

Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia, sendo a de insalubridade realizada por médico do trabalho e a de periculosidade por engenheiro do trabalho.

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

121) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

A constatação de que o exercício de atividades profissionais gera riscos à saúde e à integridade física do trabalhador, fez com que a lei estipulasse regras de segurança e medicina do trabalho. Conforme tais regras, contidas na Consolidação das Leis do Trabalho,

a) o mandato dos membros eleitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA terá a duração de dois anos, não sendo permitida a reeleição.

b) a exposição permanente do trabalhador a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial é considerada como atividade perigosa.

c) o exercício de trabalho em condições insalubres assegura a percepção de adicional, respectivamente, de 30% e 15% do salário mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo e mínimo.

d) o empregador designará, dentre os seus representantes, o Vice-Presidente da CIPA, e os empregados elegerão, dentre eles, o Presidente.

e) o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário global, incluindo gratificações e prêmios.

122) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

Dentre os inúmeros benefícios salariais complementares, ditos adicionais, pagos para compensar o trabalho insalubre, o trabalho perigoso, o trabalho extraordinário, o trabalho noturno ou a transferência do empregado, sendo que, de acordo com a previsão legal,

a) o trabalho insalubre é aquele prestado em locais perigosos para a salubridade do ambiente, confundindo-se o adicional de insalubridade com o adicional de periculosidade, tendo ambos, pois, a mesma definição legal.

b) o adicional de transferência é devido sempre que o empregado for transferido em caráter definitivo, haja ou não necessidade imposta pela natureza do serviço.

c) as horas extras são remuneradas com, no mínimo, 20% de acréscimo sobre a hora normal.

d) o adicional de periculosidade difere do adicional de insalubridade porque aquele requer o trabalho em condições de risco à saúde do trabalhador, e este é devido pelo trabalho que expõe o trabalhador a risco de vida.

e) o trabalho em condições perigosas assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário-base.

123) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Administrativa/2014

De acordo com a previsão da Consolidação das Leis do Trabalho, os adicionais de insalubridade e de periculosidade incidem, respectivamente, sobre o salário

a) normativo e o salário mínimo.

b) mínimo e o salário base.

c) profissional e o salário normativo.

d) base e o salário mínimo.

e) mínimo, em ambos os casos.

124) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/2013

A Consolidação das Leis do Trabalho apresenta normas sobre segurança e medicina do trabalho, regulamentando as atividades insalubres e perigosas. Conforme essas regras,

- a) o adicional a ser pago ao trabalhador que exerce atividades insalubres é de 30% (trinta por cento) sobre o seu salário básico.
- b) caso verificado o trabalho em condições de insalubridade e periculosidade, o empregado somente poderá receber o adicional de periculosidade.
- c) o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.
- d) o exercício do trabalho em condições insalubres, conforme seu grau, assegura a percepção de adicional de 50% (cinquenta por cento), 25% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região.
- e) o pagamento do adicional de insalubridade ou de periculosidade por mais de um ano será incorporado à remuneração do empregado, ainda que ocorra a eliminação do risco à saúde ou integridade física.

125) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

Em se tratando de segurança e medicina do trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho possui regras que disciplinam as atividades insalubres e perigosas, sendo que

- a) as atividades perigosas e insalubres são derivadas dos mesmos riscos ou fatores e, por tal motivo, são tuteladas da mesma forma pela legislação trabalhista.
- b) o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.
- c) o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância, assegura a percepção de adicional de 50%, 25% e 10% do salário mínimo, segundo se classifiquem em grau máximo, médio e mínimo.
- d) as atividades ou operações insalubres são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica.
- e) as atividades insalubres são aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

126) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/2013

Considere as proposições:

I. Atividades ou operações insalubres são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

II. A eliminação ou neutralização da insalubridade ocorrerá com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e com a utilização pelo trabalhador de EPI's que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

III. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário, com os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros

da empresa.

IV. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade far-se-ão através de perícias, ficando a primeira a cargo de Médico do Trabalho e a segunda a cargo de Engenheiro do Trabalho, registrado no Ministério do Trabalho.

V. O adicional de insalubridade e o adicional de periculosidade incorporam-se ao salário do empregado, não podendo deixar de ser pagos mesmo que tenha havido a cessação do risco à saúde ou a integridade física do mesmo.

Está correto APENAS o que se afirma em

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

127) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

O adicional de periculosidade, em regra, é pago com um acréscimo de

- a) trinta e cinco por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo apenas das férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado.
- b) vinte e cinco por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo do FGTS, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado.
- c) trinta por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo apenas do aviso prévio indenizado.
- d) vinte e cinco por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo apenas do aviso prévio indenizado.
- e) trinta por cento sobre o salário recebido pelo empregado, e comporá a remuneração para base de cálculo do FGTS, férias, décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado.

128) FCC - AJ TRT16/TRT 16/Judiciária/2014

Considere os seguintes itens:

I. Gratificações.

II. Prêmios.

III. Participações nos lucros da empresa.

Para o cálculo do adicional de periculosidade

- a) incidem as verbas indicadas apenas em II e III.
- b) incidem as verbas indicadas em I, II e III.
- c) incidem as verbas indicadas apenas em I e II.
- d) não incidem as verbas indicadas apenas em I e II.
- e) não incidem as verbas indicadas em I, II e III.

129) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

Hércules trabalha em uma fábrica exercendo as funções de eletricitista de rede, mantendo contato habitual e permanente com energia elétrica de alta voltagem. Diante do exercício de tais atividades de risco acentuado, o empregado faz jus ao pagamento de adicional de

- a) penosidade de 30% calculado sobre o valor do salário mínimo nacional.
- b) insalubridade de 30% calculado sobre o salário, incluindo os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.
- c) insalubridade de 10%, 20% ou 40% calculado sobre o salário base, conforme se classifiquem nos graus de riscos, mínimo, médio ou máximo.
- d) periculosidade de 25% calculado sobre o salário global, incluindo os acréscimos resultantes de gratificações e prêmios.
- e) periculosidade de 30% calculado sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

130) FCC - AJ TRT13/TRT 13/Apoio Especializado/Engenharia de Segurança no Trabalho/2014

Joaquim trabalha em operações de transporte de inflamáveis líquidos a granel. Em cada viagem ele transporta cento e oitenta litros deste material. Seu salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa, é de R\$ 2.000,00 (dois mil reais). O salário mínimo na região em que atua é de R\$ 700,00 (setecentos reais). Nestas condições, o pagamento de adicional de periculosidade que ele deverá receber, em R\$, é igual a

- a) 600,00.
- b) 0,00 (zero reais).
- c) 800,00.
- d) 210,00.
- e) 280,00.

131) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Judiciária/2015

Daniel, empregado da Pizzaria Novo Sabor, trabalha como entregador de pizza, utilizando moto para tal finalidade. Em razão da condição de execução do trabalho, Daniel

- a) não tem direito de receber qualquer adicional de remuneração, pois seu trabalho não se caracteriza como atividade insalubre ou perigosa.
- b) não tem direito de receber qualquer adicional de remuneração, pois não trabalha com inflamáveis ou explosivos, as únicas situações que caracterizam condição perigosa de trabalho para fins de percepção do adicional respectivo.
- c) tem direito de receber adicional de insalubridade, pois o trabalho com moto é prejudicial para sua saúde.
- d) tem direito de receber adicional de insalubridade, mas somente em grau mínimo, mais adicional de periculosidade, calculado em razão do tempo em que se utiliza da moto na execução do trabalho.
- e) tem direito de receber adicional de periculosidade, por expressa previsão legal.

132) FCC - AJ TRT4/TRT 4/Administrativa/2015

Bernardo, empregado da empresa G, exerce a função X há onze anos ininterruptos, recebendo adicional de insalubridade pelo exercício desta função. Este mês Bernardo, se surpreendeu porque passou a não receber mais o referido adicional, uma vez que foi descaracterizada a insalubridade pelo exercício da

função X por ato de autoridade competente. Neste caso, de acordo com entendimento sumulado do TST, a) a descaracterização da insalubridade repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

b) ocorreu flagrante ofensa ao direito adquirido, bem como ao princípio da irredutibilidade salarial, em razão do exercício da função por mais de cinco anos ininterruptos.

c) ocorreu flagrante ofensa ao direito adquirido, bem como ao princípio da irredutibilidade salarial, em razão do exercício da função por mais de dez anos ininterruptos.

d) a empresa G não poderia ter deixado de efetuar o pagamento do referido adicional sem prévio aviso com antecedência mínima de trinta dias.

e) a empresa G deveria continuar a pagar o referido adicional por seis meses após a descaracterização, podendo somente após este período deixar de efetuar o pagamento.

133) FCC - AJ TRT23/TRT 23/Judiciária/2016

Marcelina trabalha como ascensorista nos elevadores de uma unidade hospitalar de pronto atendimento médico em Cuiabá, cumprindo jornada de seis horas diárias. Alegando que no desempenho da função se relaciona com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, estando sujeita à transmissão por contato (direto ou indireto) e pelo ar, pretende o recebimento de adicional de insalubridade. A empresa alega que Marcelina não tem direito, tendo em vista não ser profissional de saúde, exercer profissão que tem regulamentação própria e pelo fato de que o contato com os pacientes é meramente intermitente. O direito

a) não pode ser reconhecido, pois o contato com os pacientes não se dá de forma direta e não implica em manipulação dos mesmos, o que é feito por médicos e enfermeiros.

b) pode ser reconhecido, pois o caráter intermitente do trabalho executado em condições insalubres não afasta o direito à percepção do adicional.

c) não pode ser reconhecido, pois somente médicos e enfermeiros têm direito a adicional de insalubridade por contato com pacientes.

d) pode ser reconhecido, pois trata-se de direito assegurado a todos os empregados de hospitais, independentemente das atividades executadas.

e) não pode ser reconhecido, pois o trabalho dos ascensoristas é regulado por legislação própria, na qual, pelas peculiaridades do trabalho, não há previsão do direito a adicional de insalubridade.

134) FCC - AJ TRT23/TRT 23/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

Considerando que atividades perigosas são aquelas que expõem o trabalhador a uma condição de risco acentuado à sua vida, de acordo com a jurisprudência pacífica do TST, têm direito ao adicional de periculosidade

a) os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo.

b) os empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, não incluídos, porém, os que trabalham em unidade consumidora de energia elétrica.

c) os empregados expostos a radiação ionizante ou à substância radioativa, nos termos da regulamentação do Ministério do Trabalho.

d) os empregados que desenvolvem suas atividades em edifício (construção vertical) onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, desde que o trabalho seja exercido no mesmo pavimento em que estão instalados os tanques.

e) os empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia,

desde que fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência, salvo quando suas atividades sejam exercidas em conjunto com instaladores de rede elétrica, que ficam responsáveis pelo controle do contato com a energia elétrica de potência.

Responsabilidade Trabalhista

135) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Administrativa/2014

As empresas integrantes de grupo econômico são, para os efeitos da relação de emprego, responsáveis pelos direitos trabalhistas dos empregados. Essa responsabilidade é de natureza

- a) subsidiária.
- b) unitária.
- c) concorrente.
- d) solidária.
- e) exclusiva.

136) FCC - AJ TRT19/TRT 19/Judiciária/2014

A sucessão de empregadores implica em que

- a) subsistam todos os direitos trabalhistas adquiridos pelos empregados, não afetando os respectivos contratos de trabalho.
- b) sejam atingidos os contratos de trabalho, uma vez que houve alteração na propriedade da empresa.
- c) o novo empregador não assuma as obrigações trabalhistas contraídas pelo sucedido, pois anteriores à sua gestão na empresa.
- d) o sucessor responda pelas responsabilidades trabalhistas do período anterior à sucessão, salvo se comprovado que o sucedido agiu com dolo.
- e) o sucessor responda pelas verbas rescisórias dos contratos extintos anteriormente à data da sucessão, ainda que a rescisão tenha ocorrido cinco anos antes da venda da empresa.

137) FCC - AJ TRT14/TRT 14/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

Será considerada, respectivamente, a responsabilidade subsidiária e solidária de empresas quanto aos direitos trabalhistas, nos casos de

- a) grupo econômico e falência da empresa de trabalho temporário.
- b) recuperação judicial de empresa terceirizada e terceirização em órgão público.
- c) grupo econômico e contrato de subempregada.
- d) sucessão de empregadores e contratação irregular de mão de obra terceirizada.
- e) terceirização de serviços de vigilância e grupo econômico.

138) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Judiciária/2013

Após trabalhar como empregada para a empresa Gama Marketing por dois anos, Minerva foi dispensada sem justa causa e não recebeu verbas rescisórias. Em reclamação trabalhista Minerva acionou duas empresas, a sua empregadora Gama Marketing e a empresa controladora do grupo econômico Gama Participações, sendo que essa última,

- a) não responderá por não ter sido empregadora da reclamante.

- b) responderá de forma subsidiária se houver previsão contratual nesse sentido.
- c) responderá subsidiariamente somente se for decretada falência da empresa empregadora.
- d) será responsável solidariamente por força de disposição legal.
- e) responderá solidariamente ou subsidiariamente apenas por metade das verbas rescisórias.

139) FCC - AJ TRT12/TRT 12/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

Afrodite foi empregada da empresa "Alfa Seguradora" por dois anos, sendo dispensada sem receber nenhuma verba rescisória. Ingressou com uma reclamação trabalhista acionando a sua empregadora e a empresa "Alfa Banco de Investimentos", que é empresa controladora do grupo econômico. Nessa situação:

- a) não há responsabilidade da empresa controladora porque não foi empregadora de Afrodite.
- b) haverá responsabilidade subsidiária da controladora pelos débitos trabalhistas das empresas do grupo econômico.
- c) a Consolidação das Leis do Trabalho não possui regra própria para regular a situação, portanto, não haverá responsabilidade de empresa distinta.
- d) a responsabilidade da empresa do grupo econômico é solidária, conforme previsão expressa da Consolidação das Leis do Trabalho.
- e) somente haveria responsabilidade solidária ou subsidiária por parte da empresa controladora do grupo em caso de decretação de falência da empresa controlada.

140) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

Regis é empregado da empresa "FGF Ltda.". Regis presta serviços, durante a mesma jornada de trabalho, para a empresa empregadora e para a empresa "FTT Ltda.", empresa esta pertencente ao mesmo grupo econômico da empresa "FGF Ltda.". De acordo com entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, em regra, a prestação de serviços de Regis para a empresa "FGF Ltda." e para a empresa "FTT Ltda.", durante a mesma jornada de trabalho,

- a) só configura a coexistência de dois contratos de trabalho, se Regis trabalhar mais de vinte e cinco horas semanais para a empresa "FTT Ltda.", havendo controle de horário.
- b) caracteriza a coexistência de dois contratos de trabalho em razão da simultaneidade na prestação de serviços.
- c) só caracteriza a coexistência de dois contratos de trabalho, se Regis trabalhar mais de vinte horas semanais para a empresa "FTT Ltda.", havendo controle de horário.
- d) não configura a coexistência de dois contratos de trabalho.
- e) só configura a coexistência de dois contratos de trabalho, se Regis receber ordens direta de superior hierárquico contratado pela empresa "FTT Ltda.", bem como houver controle de horário.

141) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Judiciária/2013

Diana trabalhou por dois anos para a empresa Delta Administradora de Créditos, controlada e administrada pelo Banco Delta, formando grupo econômico. Houve a dispensa sem justa causa e a empregada não recebeu as verbas rescisórias devidas. Nessa situação, quanto à dívida trabalhista é correto afirmar que

- a) a CLT não prevê nenhum tipo de responsabilidade de empresas que pertençam ao mesmo grupo econômico por débitos trabalhistas, ficando a critério do juiz a aplicação de normas do direito comum.
- b) a empresa Delta Administradora de Crédito será a única responsável pelo pagamento por ser a real empregadora de Diana.
- c) o Banco Delta somente responderá pelo débito de forma subsidiária, caso ocorra a falência da empresa

Delta Administradora de Créditos.

d) o Banco Delta responderá solidariamente em razão da formação do grupo econômico por expressa determinação da CLT.

e) a responsabilidade do Banco Delta será subsidiária por determinação prevista na CLT, após esgotado o patrimônio da empresa Delta Administradora de Créditos.

142) FCC - AJ TRT18/TRT 18/Administrativa/2013

O empregado que não recebe os salários da empresa empregadora poderá pleitear o pagamento por parte de outra empresa que pertença ao mesmo grupo econômico de sua empregadora, embora não tenha prestado serviços a essa empresa?

a) Não, porque o empregado não prestou serviços para a outra empresa do grupo econômico.

b) Sim, desde que essa responsabilidade esteja expressamente prevista no contrato de trabalho.

c) Não, visto que são empresas com personalidade jurídica própria, não havendo previsão legal para tal responsabilidade.

d) Sim, respondendo a empresa do grupo de forma solidária, por força de dispositivo legal trabalhista.

e) Sim, havendo apenas a responsabilidade subsidiária da empresa do grupo que não foi empregadora.

143) FCC - AJ TRT3/TRT 3/Judiciária/2015

A solidariedade quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas exige

a) a existência de empresas com a mesma personalidade jurídica.

b) a existência de direção, controle ou administração de uma empresa em relação a outras, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer atividade econômica, embora cada uma com personalidade jurídica própria.

c) a existência de empresas com personalidade jurídica e direção diferentes, mas com unidade de objeto social.

d) a existência de previsão nos contratos sociais das empresas, pois a lei civil dispõe que a solidariedade decorre da lei ou do contrato.

e) acordo entre empregado e o empregador, não bastando a simples configuração de grupo de empregadores.

144) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Administrativa/2015

A Empresa Leia Mais, editora de livros, admitiu e dispensou Arnaldo como empregado na função de jornalista, que nada recebeu a título de verbas rescisórias. O sócio de Leia Mais também dirige a Empresa Tô Seguro, que explora o ramo de vigilância e segurança. Considerando que Arnaldo nunca prestou qualquer tipo de serviço para a empresa Tô Seguro, ao ingressar com reclamação trabalhista, terá direito a mover ação contra

a) a Empresa Leia Mais apenas, por serem empresas com objetos sociais distintos, não podendo se caracterizarem como grupo econômico.

b) ambas as empresas, alegando grupo econômico e responsabilidade subsidiária da Empresa Tô Seguro no pagamento de suas verbas trabalhistas.

c) a Empresa Leia Mais apenas, sua empregadora, sendo que em caso de inadimplência, poderá ingressar novamente contra a Empresa Tô Seguro.

d) a Empresa Leia Mais apenas, pois nunca atuou-se na Empresa Tô Seguro, não podendo responsabilizá-la por suas verbas trabalhistas.

e) ambas as empresas, alegando grupo econômico e responsabilidade solidária entre elas no pagamento

de suas verbas trabalhistas.

145) FCC - AJ TRT23/TRT 23/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

No que concerne às responsabilidades decorrentes da existência de grupo econômico,

- a) mesmo sem previsão nesse sentido em seu contrato de trabalho, Agnaldo presta serviços a todas as empresas do grupo econômico a que pertence seu empregador. Entendendo que tal situação caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, Agnaldo pretende o recebimento de direitos trabalhistas de todas as empresas para as quais presta serviços.
- b) Marcelo, empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, pretende o reconhecimento de sua condição de bancário, tendo em vista que a empresa de processamento de dados empregadora não presta serviços a qualquer outro cliente que não o banco.
- c) Paula, empregada de banco, que vende valores mobiliários de empresa pertencente ao mesmo grupo econômico de seu empregador, pretende a integração na sua remuneração da vantagem pecuniária auferida em decorrência dessa atividade. No entanto, considerando tratar-se de atividades correlatas, ligadas à atividade bancária em geral, não procede a pretensão de Paula.
- d) o sucessor responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, tendo em vista que, com a sucessão, o sucessor assume todas as dívidas do sucedido.
- e) a responsabilidade solidária decorrente da existência de grupo econômico somente pode ser reconhecida judicialmente, e desde que o trabalhador ajuíze a ação em face de todas as empresas integrantes do grupo econômico.

146) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Judiciária/2013

Os sócios proprietários da panificadora Sonhos do Olimpo transferiram a totalidade de suas cotas sociais para terceiros. Após a mudança de propriedade, os contratos de trabalhos dos empregados da empresa

- a) se encerram automaticamente, cabendo aos antigos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.
- b) se encerram automaticamente, cabendo aos novos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.
- c) não se alteram, visto que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetarão os contratos de trabalho dos respectivos empregados.
- d) se mantém apenas pelo prazo de dois anos, período em que os antigos proprietários respondem pelos contratos dos empregados de sua época.
- e) se encerram após dois anos, cabendo solidariamente aos antigos e aos novos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.

147) FCC - AJ TRT1/TRT 1/Judiciária/Execução de Mandados/2013

NÃO corresponde ao entendimento sumulado pelo TST sobre terceirização:

- a) A responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços abrange apenas as verbas contratuais, referentes ao período da prestação laboral, não abrangendo indenizações por danos morais ou materiais eventualmente constantes de decisão judicial.
- b) O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto aquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste do título executivo judicial.
- c) A responsabilidade subsidiária dos entes integrantes da Administração pública não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

- d) A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração pública direta, indireta, ou fundacional.
- e) Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

148) FCC - AJ TRT14/TRT 14/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2016

Quanto à relação de trabalho temporário, nos termos da legislação que disciplina tal atividade, é INCORRETO afirmar:

- a) Há um vínculo jurídico de natureza civil entre a empresa cliente tomadora dos serviços e a empresa de trabalho temporário registrada no Ministério do Trabalho e Emprego por meio de contrato obrigatoriamente escrito.
- b) Forma-se um vínculo de natureza trabalhista entre o trabalhador temporário e a empresa fornecedora, que o assalaria e responde diretamente pelos direitos assegurados em lei.
- c) É lícito estabelecer cláusula de reserva, vedando a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao final do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.
- d) Fica assegurada ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo.
- e) Trabalho temporário é permitido para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou o acréscimo extraordinário dos serviços da empresa tomadora.

Greve

149) FCC - AJ TRT1/TRT 1/Judiciária/2013

Em relação ao direito de greve, é correto afirmar:

- a) Ao servidor público civil é garantido o exercício livre e amplo do direito de greve.
- b) É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a sua extensão e fixar quais as atividades que serão consideradas como essenciais para fins de delimitação do movimento.
- c) Considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e total, de prestação pessoal de serviços a empregador.
- d) São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos, o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.
- e) Compete aos sindicatos a garantia, durante a greve, da prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

150) FCC - AJ TRT5/TRT 5/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2013

Segundo a Lei de Greve – Lei no 7.739/1989 NÃO é considerado serviço ou atividade essencial,

- a) assistência médica e hospitalar.
- b) compensação bancária.
- c) serviço funerário.
- d) distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos.

e) ensino de primeiro grau.

151) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/2013

De acordo com o previsto na Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve), em relação à greve em serviços ou atividades essenciais, é INCORRETA a afirmação:

- a) São considerados serviços ou atividades essenciais, entre outros, transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; telecomunicações; processamento de dados ligados a serviços essenciais.
- b) Os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
- c) São considerados serviços ou atividades essenciais, entre outros: assistência médica e hospitalar; funerário; controle de tráfego aéreo; compensação bancária.
- d) As entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, ficam obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 48 horas da paralisação.
- e) São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

152) FCC - AJ TRT15/TRT 15/Judiciária/2013

No tocante à Greve, considere:

I. Em regra, a entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de cinco dias da paralisação.

II. São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos, a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

III. A greve nos serviços funerários, em regra, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 48 horas da paralisação.

IV. É vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

153) FCC - AJ TRT16/TRT 16/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2014

Considere os seguintes serviços e atividades:

I. funerários.

II. telecomunicações.

III. guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares.

IV. compensação bancária.

Considera-se serviços ou atividades essenciais o que consta em

- a) I, II, III e IV, sendo obrigatória a comunicação de decisão sobre greve aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de quarenta e oito horas da paralisação.
- b) I, II e IV apenas, sendo obrigatória a comunicação de decisão sobre greve aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de setenta e duas horas da paralisação.
- c) I e II apenas, sendo obrigatória a comunicação de decisão sobre greve aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de setenta e duas horas da paralisação.
- d) I, II, III e IV, sendo obrigatória a comunicação de decisão sobre greve aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de setenta e duas horas da paralisação.
- e) I, II e IV apenas, sendo obrigatória a comunicação de decisão sobre greve aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de quarenta e oito horas da paralisação.

154) FCC - AJ TRT4/TRT 4/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador/2015

Nos serviços ou atividades essenciais, deve-se garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Assim, a Lei de Greve, considera serviços ou atividades essenciais, EXCETO:

- a) serviços dos cartórios notariais.
- b) tratamento e abastecimento de água.
- c) controle de tráfego aéreo.
- d) compensação bancária.
- e) telecomunicações.

155) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/2015

Considerando-se as regras legais sobre a greve, é correto afirmar:

- a) O empregador está terminantemente proibido de contratar novos empregados durante a greve.
- b) A greve prescinde de comunicado geral nos serviços e atividades essenciais à comunidade.
- c) A manutenção da greve após a decisão da Justiça do Trabalho é abusiva; não o é, entretanto, aquela que, na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa, tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição.
- d) Durante a greve, nos processos contínuos de produção (altos fornos, por exemplo), a eventual perda do equipamento é risco único e exclusivo do empregador.
- e) Não é vedada a demissão de empregados durante a greve, e a Justiça do Trabalho, se provocada, dirá se a mesma é procedente ou não.

156) FCC - AJ TRT9/TRT 9/Judiciária/Oficial de Justiça Avaliador Federal/2015

Na greve em serviço essencial

- a) é vedada a adesão de empregados que exerçam funções de direção e gerenciamento da atividade.
- b) os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a

prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

c) o Poder Público deve assumir a prestação do serviço paralisado, ainda que parcialmente, até que se restabeleça a atividade da empresa.

d) o empregado grevista terá descontados os salários dos dias paralisados, ainda que a greve não seja considerada abusiva pela Justiça do Trabalho.

e) o empregador deve requisitar ao Poder Público pessoal em substituição parcial aos empregados grevistas, de forma a assegurar o atendimento às necessidades básicas da população.

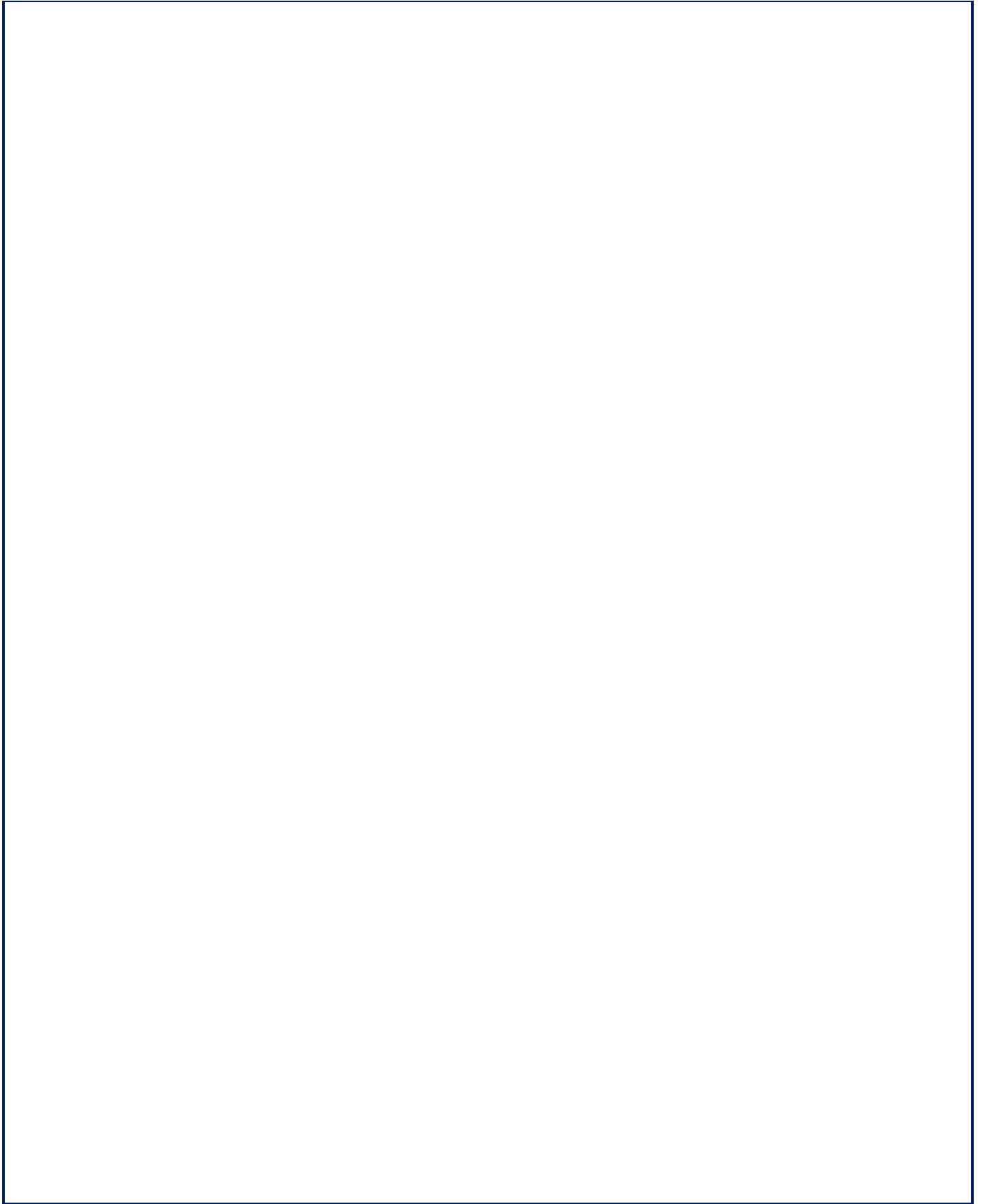
Gabarito

1) B	2) E	3) A	4) A	5) A	6) B	7) E	8) E	9) B	10) C
11) A	12) E	13) A	14) C	15) D	16) A	17) E	18) A	19) C	20) A
21) E	22) B	23) E	24) D	25) A	26) A	27) C	28) A	29) D	30) D
31) E	32) A	33) C	34) C	35) E	36) C	37) A	38) B	39) B	40) E
41) E	42) D	43) B	44) A	45) E	46) A	47) C	48) D	49) C	50) A
51) B	52) A	53) A	54) C	55) C	56) A	57) B	58) E	59) C	60) E
61) C	62) D	63) A	64) D	65) B	66) B	67) D	68) C	69) E	70) D
71) C	72) C	73) D	74) C	75) C	76) A	77) A	78) E	79) D	80) C
81) D	82) A	83) D	84) E	85) E	86) A	87) A	88) C	89) B	90) B
91) D	92) E	93) A	94) E	95) A	96) D	97) D	98) B	99) A	100) D
101) B	102) E	103) D	104) C	105) E	106) A	107) E	108) A	109) E	110) D
111) E	112) B	113) A	114) B	115) B	116) A	117) B	118) B	119) C	120) C
121) B	122) E	123) B	124) C	125) B	126) C	127) E	128) E	129) E	130) B
131) E	132) A	133) B	134) C	135) D	136) A	137) E	138) D	139) D	140) D
141) D	142) D	143) B	144) D	145) B	146) C	147) A	148) C	149) D	150) E
151) D	152) D	153) D	154) A	155) C	156) B				

Direito do Trabalho

Cargo: TRT Analista

Banca: FCC



Direito do Trabalho

Cargo: TRT Analista

Banca: FCC

